

TESINA DE LICENCIATURA:

**INESTABILIDAD LABORAL Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN PROFESIONALES DE UNA
CLÍNICA DE SALUD PRIVADA**

ALUMNA: Belén Natalia Soledad Lorca-Sánchez

DIRECTOR: Lic. Federico Richard-Palmero

Mendoza, Noviembre de 2010

HOJA DE EVALUACIÓN

TRIBUNAL

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesor invitado: Lic. Federico Richard Palmero.

Nota:

Agradecimientos

- A mi mamá Inés, a mi abuelo Toco, y a mi papá José, por haberme ensañado que con esfuerzo y amor puedo conseguir lo que me proponga.
- A mis abuelos Kika, Filomena y Eduardo, de alguna forma sé que me guían y me protegen.
- A mi tío Ricardo, por su ayuda, pero sobre todo por su paciencia.
- A mi tía Alicia, por su incondicionalidad y cariño.
- A mis hermanos Lorena y Fernando y a mis sobrinos
- A Mariano por intentar comprenderme.
- A Mario Ojeda por confiar en mí, abrir las puertas de su clínica y permitirme trabajar libremente.
- A Carina y Aníbal Luna (y prontamente a Ada) por brindarme su amistad.
- A mis amigas del alma Eliana, Jorgelina y Gaby.
- A mis compañeras y amigas Vanesa y Laura
- A todos los compañeros que compartieron conmigo esta hermosa experiencia.
- A mis tíos Teresa, Juan Carlos, María, Silvia, Hugo, Mary y Ana, también para los que ya no están Luis y Eduardo, y a mis primos (a los 21) y primos políticos, por brindarme una familia hermosa.
- A mi Director de Tesis, Federico Richard-Palmero, por confiar en mí.
- A la Dra. Nora Leibovich de Figueroa, por el material enviado, y por su colaboración.

RESUMEN

Ha ido ganando creciente aceptación la idea de un capitalismo que en el futuro tendría un mayor grado de inestabilidad laboral. Entre las diversas razones que se mencionan para explicar esta tendencia, puede indicarse la mayor rapidez del avance tecnológico, que acorta la vida útil de productos y procesos y, consecuentemente, de las competencias que han adquirido los trabajadores.

El actual mercado laboral, caracterizado por los posibles despidos y la sobrecarga laboral, genera malestar en los trabajadores activos. La desconfianza, la inseguridad en relación con su futuro laboral y personal aparecen como una amenaza para casi todos ellos. Y esta sensación de inestabilidad laboral impacta en la relación de dependencia, tanto económica como psicológica, del trabajador con su empleador (Leibovich y Otros, 2006).

Se ha detectado que la percepción de inestabilidad laboral constituye el nivel superior de inseguridad en la vida, y ello porque el trabajo proporciona ganancias que nos permiten acceder a bienes y hacer cosas en la vida. Muchos estudios confirman que estaría negativamente relacionado a la inestabilidad con la implicación con el trabajo, participación y el desempeño laboral.

Es posible, entonces, relacionar la inestabilidad laboral con el concepto Compromiso Organizacional, entendido como un constructo multidimensional que abarca lo normativo y lo afectivo

Se considera compromiso organizacional como la identificación e implicación con la organización, así como el reconocimiento de los costos asociados al hecho de dejar la organización, además de revelar sentimientos de obligación del colaborador al permanecer en la misma en la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Se observa, en el análisis de los conceptos Inestabilidad percibida y Compromiso organizacional y la muestra seleccionada, que existen distintas variantes entre el nivel de inestabilidad y su consecuente malestar y los distintos niveles de compromiso del trabajador.

En primer lugar, en general, los empleados de la Clínica de estudio tendrían un nivel medio de percepción de la inestabilidad laboral, es decir, que se encontrarían en un nivel considerado "normal". Lo mismo sucede con cada una de las subescalas que integran la variable inestabilidad laboral.

Sin embargo, podemos advertir que la subescala que presenta menor grado de malestar es la subescala Competencia Personal lo que sugeriría que existe en los sujetos una tendencia a considerar que se poseen buenas habilidades para el afrontamiento, o una tendencia a minimizar o negar el impacto, de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar. Y como generadores de mayor malestar los sucesos abarcados en la subescala Molestias Emocionales, es decir que, en los trabajadores de la muestra, en general, existe un cierto grado de vulnerabilidad a percibir como malestar los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral.

Además, hay que considerar que los sujetos encuestados (personal profesional) han presentado ante una misma situación organizacional, gran variedad de sentimientos y percepciones en relación a la inestabilidad laboral.

En conclusión, para obtener las conclusiones estadísticas se ha relacionado las características del trabajador (género, edad, antigüedad laboral, estado civil, nivel educativo, etc.) con el impacto psicofísico proveniente de la inestabilidad laboral percibida y las consecuencias a nivel de compromiso organizativo.

ABSTRACT

Has gained increasing acceptance of the idea of capitalism in the future would have a greater degree of job instability. Among the various reasons mentioned to explain this trend may indicate the increased speed of technological advance, which shortens the life of products and processes and, consequently, the skills that workers have acquired.

The current labor market, characterized by layoffs and work overload, creates discomfort for active workers. Distrust, insecurity regarding their future employment and personal appear as a threat to almost all of them. And this feeling of job instability impacts the relationship of dependency, both economic and psychological, of the worker to his employer (Leibovich and others, 2006).

It has been found that the perception of job instability is the top level of insecurity in life, and this is because the work provides income to allow us access to goods and do things in life. Ouchos studies confirm that the instability would be negatively related to job involvement, participation and job performance.

It is then possible to relate the work instability Organizational Commitment to the concept, understood as a multidimensional construct comprising the normative and affective-

Organizational commitment is considered as the identification and involvement with the organization as well as the recognition of costs associated with the act of leaving the organization, and reveal feelings of obligation of the employee to remain the same in the firm (Meyer and Allen, 1997)

It is observed in the analysis of the perceived instability concepts and organizational commitment and the selected sample, that there are variations between the level of instability and the consequent discomfort and different levels of worker commitment.

First, in general, employees of the Clinic study would have an average level of perceived job insecurity, that is, that would be at a level considered "normal." The same applies to each of the subscales comprising the variable labor instability.

However, we note that the subscale with the lowest degree of discomfort is the Personal Competence subscale suggesting that there is a tendency in subjects to consider that have good coping skills, or a tendency to minimize or deny the impact, of those events from the assessment of others in relation to individual performance that are perceived as discomfort. And as generating greater distress events covered in the subscale emotional distress, ie, workers in the sample, in general, there is a degree of vulnerability to perceive as upset the feelings about the current job and instability work.

Also, consider that the subjects interviewed (professional staff) presented the same situation organizational wide range of feelings and perceptions in relation to job instability.

In conclusion, to obtain statistical findings has been related to worker characteristics (gender, age, seniority, marital status, education level, etc.) from the psychophysical impact of perceived job insecurity and consequences at the level of organizational commitment.

ÍNDICE

Hoja de evaluación	3
Agradecimientos	5
Resumen	7
Abstract	8
Índice	9
Introducción	11
Primera Parte: Marco Teórico	13
Cap. 1 Inestabilidad Laboral	15
1.1 Inestabilidad Laboral Objetiva	17
1.1.1 Concepto de Contrato de Trabajo	18
1.1.2 La estabilidad laboral como garantía y principio del contrato de trabajo	19
1.1.3 Tipos diferenciados de contratación.....	20
1.1.4 Diferencia del contrato de trabajo con figuras no dependientes	21
1.1.5 Profesionales Liberales	22
1.1.6 Flexibilidad laboral	22
1.1.7 Precariedad, desempleo e inestabilidad en el empleo	23
1.1.8 Teoría del Mercado Dual	25
1.1.9 Inestabilidad laboral en el mundo y en la Argentina.....	27
1.2 Inestabilidad Laboral Percibida	30
1.2.1 Concepto de inestabilidad laboral percibida.....	30
1.2.2 Orígenes y antecedentes de la inestabilidad laboral.....	33
1.2.3 Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman.....	35
1.2.4 Teoría de la Deprivación Social de Jahoda.....	36
1.2.5 Identidad y trabajo: una articulación indispensable.....	36
1.2.6 Modelo de análisis de la ILP de Leibovich y Otros (2006)	37
1.2.7 Conclusiones finales sobre efectos de la inestabilidad laboral.....	38
Cap. 2 Compromiso Organizacional.....	41
2.1 Concepto de compromiso organizacional	43
2.2 Importancia del estudio del Compromiso Organizacional.....	45
2.3 Evolución del constructo compromiso organizacional.....	46
2.4 Dimensiones del Modelo Tridimensional de Allen y Meyer.....	51
2.4.1 Componente Afectivo	52
2.4.2 El Compromiso Continuo.....	54
2.4.3 El Compromiso Normativo.....	56
2.5 Antecedentes, correlaciones y consecuencias del compromiso organizativo	58
2.5.1 Antecedentes.....	60
2.5.2 Consecuencias	64
Segunda Parte: Marco Metodológico	67
Cap. 3 Metodología de la Investigación	69
3.1 Tipo de Investigación.....	71
3.2 Diseño de la investigación.....	71
3.3 Objetivos	72
3.3.1 General	72
3.3.2 Específicos	72
3.4 Preguntas de investigación	72
3.5 Sujetos.....	72
3.6 Muestra	73
3.7 Definición y Operacionalización de variables.....	73
3.7.1 Inestabilidad Laboral Percibida	73
3.7.2 Compromiso Organizacional	74
3.8 Instrumentos Metodológicos	75
3.8.1. Inestabilidad Laboral Percibida	75
3.8.1.1 Puntuación.....	76
3.8.1.2 Distribuciones percentilares	77
3.8.1.3 Interpretación de los puntajes	77
3.8.2 Compromiso Organizacional.....	78
3.8.2.1 Interpretación de los puntajes	79

Cap 4 Presentación y Análisis de Resultados.....	81
4.1 Caracterización de la Muestra.....	83
4.1.1 Distribución de frecuencias de variables demográficas	83
4.1.1.1 Edad	83
4.1.1.2 Género.....	84
4.1.1.3 Jerarquía.....	85
4.1.1.4 Antigüedad en la Institución	86
4.1.1.5 Estado Civil.....	87
4.1.1.6 Nivel de Educación.....	88
4.1.1.7 Remuneración	89
4.1.1.8.-Principal Aporte Económico	90
4.1.1.9 Modalidad de Contratación.....	91
4.2. Variables de Estudio: Inestabilidad Laboral Percibida y Compromiso Organizacional	92
4.2.1 Inestabilidad Laboral Percibida	92
4.2.1.1 Preguntas Directas	97
4.2.2 Compromiso Organizacional	99
4.3 Resultados de las variables: ILP, CO y Tipo de Contrato	102
4.3.1 Inestabilidad Laboral	102
4.3.2 Compromiso Organizacional	103
4.3.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional.....	103
4.4 Resultados de las variables ILP y CO en función de algunas variables demográficas	104
4.4.1 Edad	105
4.4.2 Género.....	107
4.4.3 Jerarquía.....	110
4.4.4 Antigüedad.....	114
4.4.5 Estado Civil.....	117
4.4.6 Nivel de Educación.....	120
4.4.7 Remuneración	122
4.4.8 Principal Aporte Económico	125
Conclusiones	129
Bibliografía.....	141
Anexos.....	145
Anexo 1: Cuestionario sobre variables demográficas	146
Anexo 2: Inventario de Inestabilidad Laboral Percibida	147
Anexo 3: Cuestionario de Compromiso Organizacional.....	150

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestro medio laboral, ha ido ganando creciente aceptación la idea de un capitalismo que en el futuro tendría un mayor grado de inestabilidad laboral. Según este supuesto, se acabaría el mundo de los “empleos de por vida” y sería necesario acostumbrarse a cambiar de trabajo con mayor frecuencia que en el pasado (Beccaria, 2001).

Por ello, es importante investigar si esta nueva situación de los trabajadores puede incidir en el compromiso organizacional que desarrollan los empleados hacia la organización, deteriorando los efectos positivos que esta actitud reporta a la misma: bajos índices de ausentismo y rotación, y altos niveles de desempeño y productividad.

El estudio se enfocará tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva. En el primer caso, el indicador utilizado es el tipo de contrato (por ej. Planta Permanente, Planta Temporal y Contrato de Locación). En el segundo, la investigación se centrará en el estudio de la percepción de inestabilidad laboral y el compromiso organizacional.

La percepción de inestabilidad laboral se investigó mediante un Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral de Leibovich de Figueroa N. y Schufer M., la inestabilidad laboral objetiva a través de un cuestionario elaborado por la autora de este trabajo y para el Compromiso Organizacional se aplicó el instrumento realizado por Allen y Meyer.

El diseño utilizado para la investigación es cualitativo de tipo no experimental, seccional, transversal y descriptivo.

La muestra es no probabilística intencional, se aplicó en veintinueve sujetos integrantes de una clínica de salud privada, en donde se les suministraron los instrumentos de medición solamente aquellos trabajadores de nivel profesional o técnico.

El objetivo del presente estudio es identificar y analizar mediante cuestionarios la posible relación entre las mencionadas variables, como así también, ofrecer una visión rápida, eficaz y fiel de las percepciones y sentimientos de los trabajadores con respecto a la clínica de estudio.

Además aspira contribuir a facilitar la aplicación, en el contexto privado de la salud, de los tópicos inestabilidad laboral percibida y compromiso organizacional. Como así también, la aplicación del estudio en otros ámbitos institucionales puede contribuir a la construcción de nuevos y enriquecidos trabajos científicos.

PRIMERA PARTE
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

INESTABILIDAD LABORAL

Este apartado desarrolla la variable inestabilidad laboral, porque es uno de los tópicos principales que evalúa la presente investigación.

Su estudio se adoptará tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva. En el primer caso, el indicador utilizado es el tipo de contrato. En el segundo, la investigación se centra en el estudio de la percepción de la inestabilidad (o inseguridad) laboral.

Se analiza, en primer lugar, la perspectiva objetiva, por lo que se abordarán los siguientes temas: estabilidad laboral, concepto de contrato laboral, la estabilidad laboral como garantía y principio del contrato de trabajo, tipos diferenciados de contratación, diferencia del contrato de trabajo con figuras no dependientes, profesiones liberales, flexibilidad laboral, precariedad laboral, desempleo, Teoría del Mercado Dual, inestabilidad laboral en el mundo y en la Argentina

Posteriormente, describiremos la percepción de la inestabilidad laboral, determinando los diferentes conceptos, orígenes y antecedentes de la inestabilidad laboral, Teoría del Estrés, Teoría de la deprivación social, identidad y trabajo, Modelo de análisis de Leibovich y Otros, conclusiones finales sobre efectos de la inestabilidad laboral.

1.1 INESTABILIDAD LABORAL OBJETIVA

Para comenzar el desarrollo de este tema es imprescindible tomar desde el Derecho Laboral los lineamientos necesarios para entender el concepto. Así para una mejor comprensión empezaremos explicando que se entiende por estabilidad laboral para poder desarrollar el punto de vista objetivo de la inestabilidad laboral.

El concepto de estabilidad deviene de la cualidad de estable que en la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española alude a lo que “se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer”; en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas (1996), encontramos que en el ámbito laboral estabilidad consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

En el mismo sentido, Pose (2006) refiere que la misma radica en la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas en un trabajo.

Desde otra perspectiva, Leibovich y Otros, (2006) señalan que los trabajadores se sienten seguros o estables cuando tienen un trabajo permanente o cuando son capaces de controlar sus tareas. Por otra parte consideran trabajador inestable a aquel que carece de contrato permanente.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación (Asmad Corchera, 2010).

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo (Asmad Corchera, 2010).

Si esa estabilidad laboral no es percibida, estaríamos hablando de inestabilidad laboral, siendo ésta una demanda externa que causaría estrés, como veremos más adelante (Pose, 2006). Las condiciones de inestabilidad aumentan la incertidumbre y hacen particularmente vulnerables a los hogares (Leibovich y Otros, 2006).

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la

empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. (Asmad Corchera, 2010).

Vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia (Socorro, 2009).

Debemos resaltar que la estabilidad en el trabajo es un derecho y, como tal, las personas están autorizadas a luchar por él. La estabilidad es una ventaja desde el punto de vista social: las personas "duermen más tranquilas" sabiendo que sus empleos los aguardarán a la mañana siguiente. Un derecho y una ventaja. Es cierto, pero también lo que es a cambio de mayor previsión y por estar al servicio de la estabilidad, el empleo vitalicio produjo menor control sobre el propio trabajo (Leibovich y Otros, 2006).

1.1.1 Concepto de Contrato de Trabajo

Como dijimos en la introducción abordaremos la inestabilidad laboral desde sus dos perspectivas, subjetiva y objetiva. Nuestro indicador en este último caso es el tipo de contrato laboral que posee el trabajador, por ello nos parece fundamental comprender en primer lugar qué es un contrato de trabajo y además qué tipos de contratos existen, y cuál de ellos nos proporcionaría una cierta estabilidad laboral.

Así, recordemos que la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo. Éste carácter de permanencia, estará asegurado dependiendo el tipo de contrato.

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) concibe el contrato de trabajo como un acuerdo mediante el cual las partes (empleador y trabajador) se obligan a intercambiar trabajo por remuneración mientras subsista la relación jurídica que crean. El art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), dispone textualmente que "habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración" (Etala, 1998).

Llaster y Leonelli (2008), resumen las características del Contrato de Trabajo (art. 21 LCT) en las siguientes:

- a) Existe acuerdo de voluntades: consensual.
- b) Servicio personal: de tracto sucesivo
- c) No tiene relevancia: denominación- forma
- d) Trabajador: pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y se coloca bajo su dependencia: Técnica - Jurídica - Económica
- e) Empleador: pago de una retribución (oneroso).
- f) Bilateral y sinalagmático.
- g) Conmutativo.
- h) Típico

Cabe destacar que el contrato de trabajo, atribuye ahora especial relevancia al elemento humano, contemplando concretamente la situación de dependencia personal en que se halla el trabajador. La concepción humanista del contrato de trabajo ha sido expresamente receptada por la LCT al disponer que dicho contrato "tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de

entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley" (art. 49). Fórmula por demás expresiva que antepone el aspecto humano de la relación al económico, persiguiendo así, como objetivo prioritario, el desarrollo de la personalidad y la realización plena del hombre que trabaja en relación de dependencia (Etala, 1998).

El objetivo prioritario de proteger la personalidad del trabajador se manifiesta de dos maneras: a) intensificándose especialmente los deberes de conducta del empleador (que normalmente existen en toda relación obligatoria) y que lo obligan a actuar con prudencia y consideración, e incluso a adoptar todas las medidas que sean necesarias para no dañar ninguno de los bienes personales del trabajador, que son innegablemente los más valiosos de la persona (vida, integridad física, honor y dignidad, intimidad, etc.); b) en caso de colisión deben privar los intereses personales del trabajador sobre los patrimoniales del empleador, que la ley coloca en un segundo plano; así, por ejemplo, el trabajador está obligado a prestar servicios extraordinarios en circunstancias especiales y en beneficio del empleador (arts. 89 y 203), pero ese deber desaparece si con su intervención se pone en peligro su integridad psico-físico-moral (Grisolia, 2005).

1.1.2 La estabilidad laboral como garantía y principio del contrato de trabajo

En primer lugar, debemos hacer referencia al art. 14 bis de la Constitución Nacional. Los redactores de la reforma de la Constitución incorporaron, en 1957, este artículo, que otorgó rango constitucional a los derechos sociales y la protección al trabajador. Eran valores que ya estaban definitivamente instalados no sólo a nivel nacional, sino en el plano internacional (Fernández Madrid y Otros, 1995).

El art. 14 bis consagra las garantías mínimas del trabajo en la Argentina en varios aspectos, que no haremos referencia por excederse al propósito de nuestro trabajo, por lo que solo mencionaremos dentro de los derechos del trabajador en el contrato de trabajo, y en cuanto a las condiciones dignas y equitativas de labor se refiere al derecho a la protección contra el despido arbitrario. Asimismo, hay que distinguir entre relaciones laborales privadas y empleo público (Grisolia 2001).

En el campo de las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparatoria; es decir, que no existe la reinstalación en el empleo, sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización (Fernández Madrid y Otros, 1995).

En el ámbito del empleo público, el derecho a la protección contra el despido arbitrario se vincula con la estabilidad del empleado público, que es propia y está asegurada por la nulidad de la cesantía arbitraria y la obligación estatal de reincorporación (Vázquez Vialard, 1985).

En cuanto a los principios generales del derecho del trabajo (son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral), cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción, podemos nombrar en cuanto a nuestro interés en la investigación, el principio de continuidad de la relación laboral (Vázquez Vialard, 1985).

Este principio fundamenta que en caso de duda entre la continuación, o no, del contrato de trabajo, o respecto a su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir que se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo: es de ejecución continuada (Grisolia, 2001).

El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia. Esto otorga seguridad y tranquilidad al

trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales (Grisolia, 2005).

El art. 10 de la LCT dispone que "en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato", mientras que el art. 90 prescribe que el principio general son los contratos por tiempo indeterminado, resultando la excepción las demás formas de contratación, lo cual fue ratificado por la Ley Nacional de Empleo (ley 24013) (De Diego, 2004).

Las manifestaciones de este principio se observan en todo el plexo normativo. Como quedó dicho, el art. 90 de la LCT incorpora el principio de indeterminación del contrato, al establecer que "el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado", para luego exigir concretos recaudos para autorizar la contratación por tiempo determinado: en forma expresa y por escrito, y condicionado a que las modalidades de las tareas o la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

El art. 27 de la ley 24013 ratifica la vigencia del principio de indeterminación del plazo, el cual se extiende hasta que el trabajador se halle en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios o que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la ley (De Diego, 2004).

Obviamente que la ruptura anticipada e incausada del contrato de trabajo es penalizada por la normativa laboral y si bien, el acto resolutorio es eficaz (como consecuencia del sistema de estabilidad impropia que adopta nuestra legislación) el empleador debe pagar las indemnizaciones tarifadas impuestas por la ley (Fernández Madrid, 1995).

El derecho del trabajo es la base de la garantía de estabilidad en las relaciones laborales, nacido como respuesta a una cuestión social; por lo cual una norma que prive en forma global de pactar libremente sobre la duración del contrato, coloca a los actores sociales en territorio peligroso, ya que, como indicara Deveali, "la estabilidad tiene por función la consecución por parte de los trabajadores de cierta seguridad en el empleo" (Etala, 1998).

Puede leerse en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", que los Estados reconocen el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (Socorro, 2009).

1.1.3 Tipos diferenciados de contratación

Explican las Dras. Llatser y Lleoneni (2008) que en nuestra legislación existirían dos tipos diferenciados de contratación:

- 1.- por tiempo indeterminado
- 2.- modalidades, que serían formas de contratación de carácter excepcional, con plazo determinado o determinable

En principio el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias (Llatser y Otros, 2009):

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La indeterminación de plazo significa que el contrato tiene, en principio, una duración indefinida y debe subsistir en tanto no se configure una causa que impida su

continuación (renuncia, despido, jubilación, muerte del trabajador, etc.), tal como lo indica el art. 91 de la LCT. Esta es una manifestación del principio de continuidad laboral o subsistencia del contrato, que es uno de los principios generales del derecho del trabajo (Grisolia, 2005).

Con esta regla general se intenta armonizar con la C.N. que en su art. 14 bis protege al trabajador contra el despido arbitrario (De Diego, 2004).

Las modalidades son carácter excepcional sujetas a un plazo determinado o determinable, y necesitan la existencia y prueba de razones objetivas que permitan apartarse del principio general (Llaster y Otros, 2009).

Nuestra Ley de contrato de trabajo contempla las siguientes formas:

- 1.- plazo fijo
- 2.- a tiempo parcial
- 3.- de temporada
- 4.- eventual
- 5.- por equipo

También hay que considerar los contratos no laborales y las empresas de servicios eventuales.

1.1.4 Diferencia del contrato de trabajo con figuras no dependientes

Se consideran servicios ajenos al Derecho del Trabajo (Llaster y Otros, 2009):

- a) Trabajo familiar: de Hijos y Cónyuges (fallo Segurotti CSJN, 26-11-02)
- b) Trabajo de los integrantes de una orden religiosa
- c) Trabajo benévolo, o de amistad o de buena voluntad
- d) Voluntariado social
- e) Trabajo autónomo

A continuación, resumiremos en un cuadro las diferencias esenciales del trabajo dependiente y del trabajo autónomo:

Cuadro N° 1 Diferencias esenciales entre el trabajo dependiente y trabajo autónomo

Trabajo dependiente:	Trabajo autónomo:
- Trabajo dirigido.	- Trabajo no dirigido
- Por cuenta ajena	- Por cuenta propia
Inserción en una organización ajena	- Organización propia
- No asume riesgos	- Asume riesgos

Fuente: Llaster y Otros (2009)

A continuación describiremos brevemente que es un contrato de Locación de Servicios, porque si bien, nuestra intención era abordar el tipo contratación como indicador de inestabilidad laboral, al realizar el trabajo de campo nos encontramos con otra realidad, que la principal división no estaba dada por contratos permanentes vs temporales, sino por los primeros y locaciones de servicios, figura legal utilizada en principio, para contratar servicios de aquellos trabajadores autónomos. Sin embargo, este tipo de prestación, sirve en muchos casos para encubrir el trabajo en negro.

Locación de servicios: Es un contrato consensual, conmutativo y oneroso por medio del cual una parte, comúnmente denominada locador, se obliga frente al locatario a desarrollar en su favor un servicio personal, mediando por parte del locatario el pago de un precio cierto en dinero. El surgimiento de la legislación laboral específica, que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, limitó la aplicación de la normativa relacionada con la locación de servicios aquellos vínculos jurídicos quedan excluidos de la relación de dependencia y del marco de la ley laboral (Rombolá y Otros, 2008).

Opina Llaster (2009) que nos encontramos en una crisis del contrato de trabajo, debido principalmente a los procesos de flexibilización-precarización en toda América Latina. Agrega que además las respuestas desde la Jurisprudencia son fronterizas (Llaster y otros, 2009).

Queda claro que, aunque el espíritu de nuestra legislación laboral sea la conservación del trabajo por parte de las personas, muchas de las políticas impulsadas desde los gobiernos de turno, y por los procesos globales, como así también de una tendencia de los propios trabajadores, es necesario para tener un panorama real de la situación laboral, desarrollar los siguientes temas: flexibilización laboral, despidos y precarización del trabajo.

1.1.5 Profesionales Liberales

Principalmente las profesiones liberales suelen desarrollar un trabajo autónomo, por lo que nos pareció pertinente agregar un pequeño apartado, dado que varios de los trabajadores que colaboraron en nuestra investigación se incluyen dentro de esta clasificación.

En nuestra realidad es cada vez menos frecuente que el abogado, el contador, el médico o el ingeniero se dediquen sólo al ejercicio "liberal" o autónomo de su profesión, y otros profesionales denominados "liberales", en muchos casos realizan su actividad por cuenta total o parcialmente ajena (Etala, 1998).

La medicina se ha "socializado" y se presta fundamentalmente a través de organizaciones empresarias, públicas o privadas. Los abogados encuentran en el asesoramiento de sindicatos, instituciones o empresas, formas de ejercicio regular de su actividad con dedicación parcial o exclusiva. Lo mismo sucede con los contadores y los ingenieros quienes se incorporan a las empresas en distintas funciones, de acuerdo con su especialidad. Aun los dentistas, los psicólogos y psicoterapeutas —que se integran en obras sociales u otras instituciones prestadoras de servicios integrales de salud (Etala, 1998).

La conclusión obvia es que el quehacer del denominado "profesional liberal" no está reñido con la configuración de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de servicios inherentes a sus respectivas profesiones (Grisolia, 2001). La existencia de dicho contrato estará determinada por la prestación de servicios por cuenta y a riesgo ajeno en una organización empresarial extraña, que es la que aprovecha el resultado de sus prestaciones, se hace cargo del salario y determina la forma en que dichas prestaciones han de cumplirse (De Diego, 2004). Las especiales características de la labor de los profesionales "liberales" lleva a establecer relaciones de naturaleza contractual con características particulares y cambiantes de acuerdo con las particularidades de la profesión y los requerimientos del servicio de que se trate (Grisolia, 2001).

1.1.6 Flexibilidad laboral

En las últimas décadas, la flexibilidad laboral se ha extendido a un gran número de organizaciones y ocupaciones. Así, este fenómeno ha suscitado un debate

importante tanto en el ámbito político como en el de la investigación. Tal es su relevancia social, que así lo reconoce el Programa Global de Empleo (ILO, 2003). A este respecto, la ILO (2003) sostiene que para las organizaciones, especialmente en períodos de reestructuración y de recesión, la flexibilidad es necesaria. No obstante, afirma que ésta no debe anteponerse a la estabilidad laboral.

Con frecuencia, la flexibilidad laboral se asocia a la inestabilidad y la precariedad laboral. Sin embargo, es necesario señalar que esta asociación no es inequívoca.

Es necesario buscar el mejor equilibrio posible entre la flexibilidad organizacional y la estabilidad en el empleo. (Silla Guerola, 2007)

En esta línea, Reilly (1998) señala que la flexibilidad puede estar al servicio tanto de las organizaciones como del trabajador, aunque en la realidad esto no es siempre así. En este sentido apunta que con frecuencia las organizaciones aplican medidas para aumentar su flexibilidad con el objetivo de ganar en eficacia, capacidad de adaptación y competitividad.

Las medidas organizacionales que favorecen la flexibilidad laboral son muy diversas, desde la flexibilización de las jornadas laborales, la contratación de trabajadores eventuales, y la subcontratación de algunos servicios, hasta el traslado de algunas instalaciones a países donde los salarios son más bajos.

Una de sus modalidades más comunes es la contratación de trabajadores temporales, locaciones de servicios o de obra.

En este sentido, las relaciones laborales “atípicas” han pasado a ser más comunes en las últimas décadas. Es decir, muchas relaciones laborales se desvían de lo que hasta ahora ha sido la “norma”: un trabajo estable a jornada completa (Kalleberg, 2000).

Algunas de estas medidas suponen una disminución de la estabilidad en el empleo, mientras que otras contribuyen a aumentar la flexibilidad organizacional sin suponer una amenaza para la misma (Silla Guerola, 2007).

1.1.7 Precariedad, desempleo e inestabilidad en el empleo

El término precariedad laboral se ha utilizado de forma imprecisa para describir el mercado de trabajo o referirse a la temporalidad, la fragilidad “socioeconómica” o las formas atípicas de empleo (Amable y Benach, 2000). No obstante, conviene dissociar este término del de flexibilidad organizacional, inestabilidad laboral, y trabajo temporal (Cano, 2000).

Cano (2000) define la precariedad laboral como un deterioro de las condiciones de trabajo que deriva en una falta de control y de autonomía, impidiendo que el trabajador consolide su bienestar y pueda planificar su propio futuro. Asimismo considera la precariedad laboral como un fenómeno pluridimensional distinguiendo cuatro dimensiones.

En primer lugar, este autor señala que la inestabilidad laboral es una de las dimensiones de la precariedad laboral y va asociada a un amplio número de situaciones que comportan discontinuidad laboral. La segunda es la insuficiencia de los ingresos salariales ya que limita el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador. La tercera es la degradación de las condiciones de trabajo, entendida como tal el que éstas sean inferiores a los estándares, y la falta de control sobre las mismas. Finalmente, la falta de protección social, íntimamente ligada a la desregulación, es otra de sus dimensiones.

Cuadro N° 2 Dimensiones de la precariedad laboral según Cano, 2000

Dimensiones precariedad	Situaciones asociadas
Inseguridad del empleo	Empleos temporales/Facilidades para el despido
	Trabajo clandestino/ Falsos autónomos (dependencia)
	Empleos fijos pero "frágiles" (alto riesgo de paro)
Insuficiencia/ Incertidumbre de los ingresos salariales	Subempleo y trabajo a tiempo parcial con inserción débil
	Discriminación salarial
Degradación/ Vulnerabilidad de la situación de trabajo	Discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo/ Flexibilización de las normas reguladoras
	Diferenciación y degradación de las condiciones de trabajo
	Desregulación
Protección social reducida	Restricciones de acceso/ insuficiencia de las prestaciones por desempleo y jubilación

Fuente Cano, 2000

Por su parte, Agulló (2001) parte de una conceptualización pluridimensional de la precariedad laboral muy similar a la de Cano (2000). Agulló (2001) señala cuatro dimensiones críticas de la precariedad laboral. En primer lugar, la discontinuidad en la trayectoria laboral y la temporalidad en el empleo. En segundo lugar, la baja capacidad negociadora del individuo ante el mercado de trabajo, o la falta de control sobre el trabajo. En tercer lugar, la carencia de protección social que se traduce en malas condiciones de trabajo y la falta de prestaciones sociales o de cobertura médico-sanitaria. Finalmente, la baja remuneración, y la escasa formación y desarrollo en el trabajo.

Cuadro N° 3 Dimensiones de la precariedad laboral de acuerdo con Agulló (2001)

Dimensiones de la precariedad laboral
<ul style="list-style-type: none"> • La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre, temporalidad como norma, etc.) • La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, explotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc. • La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.) • La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.)

Fuente: Agulló (2001)

Así pues, cabe destacar que es necesario disociar la precariedad laboral de la flexibilidad y la contratación temporal.

En relación a la flexibilidad, Cano (2000) argumenta que algunas organizaciones fundamentan su estrategia para sobrevivir en un entorno dinámico en la reducción de costes mediante la degradación de las condiciones laborales y salariales. Cuando esta se convierte en su vía principal de competencia, junto con la adopción de medidas de flexibilidad laboral numérica (por ej., ajuste de la cantidad de mano de obra), se favorece la precarización laboral.

Así pues, sostiene que la flexibilidad por sí misma, no va asociada de forma inapelable a la precariedad. De hecho, algunas organizaciones adoptan medidas de flexibilidad que no van en detrimento de la calidad de vida del trabajador (por ej., flexibilidad funcional).

En nuestro país, la precariedad laboral remite principalmente a la inestabilidad y a la falta de protección legal de las ocupaciones asalariadas (Leibovich y Otros, 2006):

La situación económico-ocupacional y los cambios político-institucionales ocurridos en la Argentina durante los últimos diez años expresan las condiciones crecientemente desfavorables -en términos objetivos y subjetivos- bajo las cuales debieron desenvolverse el trabajo asalariado y las formas asociadas al mismo. De esta manera, desempleo y precariedad laboral expresan buena parte del nuevo panorama social y político de nuestro país (Salvia, Tissera, Bustos y Otros, 2000, cit. en Leibovich y Otros, 2006).

Conviene entonces distinguir entre trabajo precario y temporal. Con frecuencia se identifican ambos términos porque el trabajo temporal comporta inestabilidad laboral. No obstante, la precariedad laboral es un fenómeno pluridimensional que no viene definido únicamente por la inestabilidad (Silla Guerola, 2007).

En función de este diagnóstico y a los fines de regularizar la situación de aquellos que ocupaban puestos de trabajo precarios por tiempo indefinido es que se incorporó como "necesidad del mercado" el empleo temporario. Como sostiene Marshall (1991, cit. en Leibovich, 2006), estos mecanismos legales que se han tomado a partir de las experiencias de Europa occidental resultan ser, en la práctica, cualitativamente diferentes (Leibovich y Otros, 2006):

Mientras que en Europa el empleo temporario es generalmente empleo legal, que cumple con la normativa vigente, en la Argentina es más ficticio que real; en gran medida, es un mecanismo de generación de incertidumbre con respecto a la estabilidad de la relación laboral de los trabajadores que, de hecho, son asalariados con contrato por tiempo indefinido cuya situación no está regularizada (Leibovich y Otros, 2006).

Esta descripción de los cambios producidos en el mercado laboral nos enfrenta a la cuestión del desempleo como uno de los asuntos públicos más importantes para interpretar las últimas décadas de la historia de nuestro país. En este sentido muchos investigadores se han ocupado de redefinir la categoría de "desocupado" según las peculiaridades de nuestro contexto laboral. De acuerdo con el INDEC, la categoría de *población desocupada* se define como (Leibovich y Otros, 2006):

[...] las personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. Corresponde a desocupación abierta. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, etc. Estas modalidades son también relevadas por la EPH, como indicadores separados (INDEC, 2004, cit. en Leibovich y Otros, 2006).

Encontramos en el mismo artículo, junto a la categoría de población desocupada antes citada, la de población subocupada visible, subocupada demandante subocupada no demandante e inactiva (Leibovich y Otros, 2006).

1.1.8 Teoría del Mercado Dual

La teoría del Mercado Dual sostiene que el mercado laboral se encuentra segmentado en dos sectores que siguen dinámicas de funcionamiento diferentes. Esta teoría parte del supuesto de que no hay un único mercado de trabajo homogéneo que englobe a toda la población activa. Por el contrario, defiende que existen dos mercados

laborales diferenciados (Edwards, 1983): el mercado laboral primario y el secundario. En su origen, la teoría del mercado dual trataba de explicar el por qué de la exclusión laboral de determinados grupos sociales desfavorecidos (Piore, 1983a). En particular, de las personas negras de los núcleos urbanos de Estados Unidos (Silla Guerola, 2007).

La dualización del mercado de trabajo surge con las economías modernas (Piore, 1983b) que llevan a que parte de la población laboral quede protegida de la incertidumbre y la variabilidad de la demanda, mientras que otros, absorben la demanda de trabajo inseguro. En el mercado primario es donde se concentran los trabajadores con estabilidad laboral, mientras que en el secundario se encuentran los que absorben la demanda de trabajo inseguro. La principal diferencia entre estos dos mercados de trabajo es la estabilidad laboral, pero existen otros factores diferenciadores: las condiciones de trabajo, la trayectoria laboral que siguen sus trabajadores, su vía de acceso al mercado de trabajo y sus características sociodemográficas. En el mercado primario se concentran los trabajadores “privilegiados”, mientras que en el otro se encuentran los trabajadores “menos favorecidos” (Silla Guerola, 2007).

Esta teoría parte del supuesto básico de que la pertenencia al mercado primario o secundario no es resultado de un proceso arbitrario, sino que va a depender en gran medida del grupo social al que se pertenece. Algunas de las razones que podrían estar explicando esta distribución es la existencia de factores que actúan como estigma: las escasas posibilidades de formación, la ausencia de poder económico y político, y las características sociodemográficas (Piore, 1983b). Así, se espera que las mujeres casadas, y los jóvenes, entre otros, pertenezcan al mercado laboral secundario.

Piore argumenta que estos colectivos tienen un compromiso débil con el trabajo. Además tienen otros intereses no laborales. Por todo ello, formarían parte del mercado laboral secundario (Silla Guerola, 2007).

No obstante, aunque la estabilidad laboral es la principal diferencia entre los trabajadores del mercado primario y los del secundario, no es la única.

Las posibilidades de promoción en el mercado primario son mayores que en el secundario. Además, la trayectoria laboral es regular y ascendente (Piore, 1983a). Los trabajadores pueden progresar hacia puestos cada vez mejor pagados y de mayor estatus. En cambio, para aquellos que forman parte del mercado secundario, la progresión no será regular. Además, la inestabilidad inherente a este mercado va acompañada de una alta tasa de rotación y desempleo (Doeringer y Piore, 1983).

Los trabajadores del mercado laboral primario y secundario también se diferencian por sus condiciones laborales. En el mercado laboral primario, las condiciones de trabajo son buenas y los salarios relativamente elevados. Además, se respetan las normas pesando menos los favoritismos. En cambio, en el mercado secundario, los salarios son más bajos, la disciplina laboral es dura, algunas decisiones son arbitrarias, y se dan favoritismos.

La dualización del mercado de trabajo implica que se crea un mercado laboral primario en el que se concentran los “buenos” trabajos, y un mercado laboral secundario en el que se acumulan los “precarios” (Averitt, 1968; Piore, 1971; Ryan, 1981). El mercado laboral primario absorbería a los profesionales cualificados, mientras que el mercado laboral secundario lo formarían trabajadores no cualificados (Wilkinson, 1981).

De este modo se evidencia cómo se polarizan los mercados, al dejar a trabajadores altamente calificados y con cierta estabilidad laboral, por un lado; y, por el otro, a aquellos empleados de tiempo parcial, con salarios bajos y escasa necesidad de calificación que se encuentran sobre todo en el mercado laboral de servicios y ventas (Leibovich y Otros, 2006).

El riesgo que supone la dualización del mercado laboral es la exclusión social de algunos colectivos. En lo que respecta al caso que nos ocupa, algunos autores (Bentolilla y Dolado, 1994) han señalado que la modalidad de contrato laboral podría sentar las bases para legitimar situaciones de desigualdad. Es decir, el tipo de contrato

puede actuar como estigma que determina la pertenencia de un trabajador al mercado primario o secundario. En base a la teoría del Mercado Dual, se asume que el bienestar psicológico de los trabajadores inestables será menor que el de los permanentes, y que éstos preferirán tener un contrato permanente. No obstante, existe evidencia que muestra que esto no es así (Silla Guerola, 2007).

1.1.9 Inestabilidad laboral en el mundo y en la Argentina

El Fomento al Empleo (D.S. 003-97-TR) en el ámbito de un mundo globalizado caracterizado por la movilidad de los capitales y el constante desarrollo científico y tecnológico que exige del empresariado la adopción de modelos flexibles y eficientes para competir en lo que W. Chan Kim y Renée Mauborgne denominan “los océanos rojos” donde la competencia por el mercado supone una lucha encarnizada en la que todo vale especialmente si el costo del “éxito” supone hacer tabla rasa de los derechos del trabajador (Asmad Corchera, 2010).

En Europa el desempleo afecta a 17 millones de personas especialmente a menores de 25 años; por otra parte la mitad de los trabajadores del mundo viven por debajo de la línea de pobreza de 2 dólares diarios; el Director Regional de la OIT para Europa y Asia Central Friedrich Buttler al clausurar el evento de la Unión Europea sostuvo que “la realidad es que a pesar de resultados económicos relativamente sólidos en los últimos cinco años, el mundo no ha logrado generar suficientes trabajos decentes como para enfrentar la incorporación de 40 millones de personas a la fuerza laboral cada año, o para reducir en forma importante el desempleo y la pobreza de los trabajadores... Estamos frente a un trágico desperdicio de vidas humanas que repercuten negativamente sobre nuestras sociedades” (Asmad Corchera, 2010)

En América Latina 19 millones de trabajadores no pudieron conseguir empleo en el 2003 pese al crecimiento económico regional del 1.5% del PEIB. el desempleo femenino equivale a 1.4 veces que el masculino y la tasa de desempleo de los jóvenes se sitúa cerca del doble de la tasa de desempleo total; por su parte Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú presentan los mayores porcentajes de ocupados en el sector informal con cerca de 60%. (Asmad Corchera, 2010).

Argentina registraba, tradicionalmente, niveles moderados de desempleo abierto, aún cuando no era desdeñable la presencia de posiciones informales y precarias que constituían señales de dificultades que afectaban a segmentos de la población sujetos a frecuentes cambios de su situación laboral (Beccaria, 2001).

La importancia que se otorga a la deficiencia de la demanda agregada de trabajo para explicar la situación actual de inestabilidad ocupacional se refuerza si se analiza lo que ocurrió hasta los años ochenta. Como el desempleo y la precariedad en ese período eran menores (el desempleo, en los setenta, oscilaba entre el 2% y el 4%, mientras que la participación de los asalariados en blanco superaba el 50%), ella resultaba menos notoria, a pesar de que la economía estaba sometida a pronunciadas fluctuaciones. En efecto, aunque la apertura comercial y financiera, así como los manejos de otros componentes de la política económica dieron lugar a ciclos de diversa duración e intensidad en los últimos quince años, la volatilidad económica en la Argentina no fue privativa de estos años (Beccaria, 2006).

Durante los años noventa, la economía argentina logró alcanzar esquivos equilibrios económicos, entre los que se destaca el control de la inflación. Ello permitió, entre otras cosas, reducir el grado de incertidumbre de los hogares respecto del comportamiento esperado de sus ingresos. No obstante estos avances, aparecieron serias dificultades ocupacionales que se reflejan principalmente en el muy elevado desempleo pero también en el incremento de la importancia de los puestos precarios (Beccaria, 2001).

Una de las consecuencias que generalmente tiene un proceso de esta naturaleza es el crecimiento de la inestabilidad ocupacional. En principio, la rotación entre empleos —con o sin mediación de episodios de desempleo— puede ser parte del proceso a través del cual los individuos procuran mejorar su inserción laboral. Sin embargo, en tanto la intensificación de la movilidad resulte en buena parte involuntaria, constituye una manifestación del empeoramiento de la situación laboral, asociada a una elevación del desempleo y a la mayor presencia de los puestos de corta duración —rasgo frecuente entre los empleos asalariados no registrados—(Beccaria, 2001).

A pesar de los objetivos con los cuales se iniciaron las reformas del mercado laboral que, según se dijo, tendían a flexibilizar los mecanismos de contratación a los fines de abaratar los costos de producción y aumentar el crecimiento, el desempleo continuó creciendo y para el año 1995 las cifras seguían en aumento, contexto agravado por el desequilibrio del comercio exterior (Leibovich y Otros, 2008).

El incremento de puestos de trabajos a lo largo de la década de los noventa a un ritmo inferior que el correspondiente a la oferta de trabajo se ha traducido en una elevación del desempleo abierto y también en una intensificación de los movimientos laborales, especialmente los que se verifican entre la ocupación y la desocupación. Ambos podrían considerarse como resultados no esperados en un mercado de trabajo que cuenta con un sector informal que, si bien no es muy amplio en relación con el de otros países en desarrollo, lo es en comparación al mundo desarrollado (Beccaria, 2001).

El elevado desempleo -al facilitar la mayor incidencia de puestos no registrados-- promovió la rotación entre empleo y desempleo. Esta mayor rotación descomprimió, de alguna manera, la situación en cuanto permitió que un conjunto significativo de los activos -aquellos que fueron despedidos como consecuencia de los ajustes que encaró el aparato productivo y los entrantes al mercado de trabajo— no atravesasen períodos prolongados de desempleo. En el mismo sentido jugó el incremento de la participación económica de las mujeres y su mayor estabilidad. El resultado alcanzado no fue, sin embargo, mucho más atractivo (Beccaria, 2001).

La mayor estabilidad laboral de las mujeres no logró compensar plenamente la variabilidad de ingresos provocada por la inestabilidad ocupacional de los varones, especialmente entre los hogares de menores recursos. Precisamente, la intermitencia en el empleo operó en el sentido de anular parte del efecto benéfico que sobre esa variable tuvo la fuerte disminución de la inflación que se observa entre ambos períodos, lo cual se advierte en el hecho que las oscilaciones de los ingresos laborales de los hogares se redujo sólo en escasa medida. Esta compensación no tuvo la misma intensidad en los diferentes tipos de hogares: aquellos de menores recursos se vieron menos favorecidos por la estabilidad de precios y más afectados negativamente por la inestabilidad laboral; como consecuencia, entre ellos prácticamente no se alteró la variabilidad de los ingresos familiares. Por el contrario, un saldo positivo se observa en los sectores medios y medio-altos (Beccaria, 2001).

Entre los rasgos de la compleja realidad laboral que aún subsisten en la Argentina se destacan la elevada desocupación y la extendida presencia de empleos precarios, aquellos que realizan muchos trabajadores por cuenta propia, los asalariados no registrados en la seguridad social, o el servicio doméstico (Beccaria, 2006).

Otro dato importante que es necesario tener en cuenta al momento de evaluar el fenómeno de la desocupación es la tasa de crecimiento poblacional y el aumento de la disposición a participar laboralmente. De este modo se prefigura, en un marco de escaso dinamismo (o contención) de la demanda, el "sobrante" de fuerza de trabajo (Leibovich y Otros, 2006).

Hacia fines de 2005, el 10% de la población activa estaba desempleada y solo el 42% del conjunto de los ocupados eran asalariados "en blanco", registrados en la seguridad social. A estas situaciones, que no son independientes, sino más bien dos

caras de una misma moneda, se les asocia otro fenómeno: la elevada inestabilidad laboral (Beccaria, 2006).

Cuando la presencia de estos factores en la estructura ocupacional es importante, las personas suelen tener que rotar con mayor frecuencia entre distintos puestos, o entre éstos y la desocupación. Por cierto, la inestabilidad que ha crecido de manera generalizada en la Argentina no golpea con igual intensidad a todos las personas ni a todos los hogares. Si bien ha afectado de manera creciente a los sectores medios, es evidente que son los trabajadores de bajos niveles educativos quienes se encuentran con mayor frecuencia expuestos a asiduos cambios en la situación de empleo. También los jóvenes exhiben patrones de alta rotación en períodos breves. (Beccaria, 2006)

Ha ido ganando creciente aceptación la idea de un capitalismo que en el futuro tendría un mayor grado de inestabilidad laboral. Según este supuesto, se acabaría el mundo de los “empleos de por vida” y sería necesario acostumbrarse a cambiar de trabajo con mayor frecuencia que en el pasado. Entre las diversas razones que se mencionan para explicar esta tendencia, puede indicarse la mayor rapidez del avance tecnológico, que acorta la vida útil de productos y procesos y, consecuentemente, de las competencias que han adquirido los trabajadores.

En el mismo sentido, se sostiene que mercados más competitivos –en parte debido a la globalización– van a requerir una rápida modificación de las variedades de bienes y servicios a ofrecer, y esta situación contribuiría a acelerar las obsolescencias de las calificaciones.

Los mercados internacionalizados estarían expuestos a shocks frecuentes y, para mantener la competitividad, los niveles de empleo oscilarían con mayor amplitud. Este argumento sobre la realidad económica justificaría el pedido por parte de las empresas de eliminar o reducir las regulaciones laborales que dificultan los ajustes de personal. En definitiva, la mayor inestabilidad no solo sería un rasgo inherente de las economías de estos tiempos y de aquellos por venir, sino que además resultaría deseable, desde la perspectiva de la competitividad de las economías nacionales, que existiera una mayor fluctuación del empleo (Beccaria, 2006).

Desde fines de 2002, el empleo total ha aumentado a un ritmo muy intenso - 6,5% por año-, proceso que, en los últimos meses, también estuvo acompañado por una importante expansión de la cantidad de empleos asalariados “en blanco”. Por ejemplo, durante 2005, el 80% de los puestos generados en las áreas urbanas del país fueron de este tipo. Solamente la consolidación y la persistencia en el tiempo de esta dinámica permitirán modificar el panorama que caracteriza la actual situación laboral argentina. Ello haría posible que disminuyese la cantidad de ocupaciones precarias, de corta duración; y que aquellos trabajadores con niveles de educación no muy elevados tuvieran mayores oportunidades para alcanzar un adecuado grado de seguridad, imprescindible para elevar el bienestar.

Pero aún cuando tal escenario optimista se verificase, el empleo formal podría no revestir el mismo grado de estabilidad que en el pasado, si los desarrollos tecnológicos y/o la creciente globalización tuviesen los efectos comentados más arriba.

Se trataría, de cualquier manera, de un contexto diferente del que caracteriza desde hace tiempo al mercado laboral argentino, ya que en ese escenario primarían los puestos formales, con cobertura social. Ocupaciones que por su duración y estabilidad, que no se cuentan en meses sino en años, podrían evitar el alto nivel de incertidumbre que genera la precariedad (Beccaria, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que “reconocer que, para el acceso al trabajo así como para la inclusión social, se requiere de un abanico de amplio de competencias personales y sociales no implica de ninguna manera responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de ellas y exonerar al sistema y a las políticas socioeconómicas de su papel y responsabilidad en la habilitación de oportunidades: Por el contrario, plantea la necesidad de considerar como un conjunto

articulado e interdependiente al proceso de ajuste entre el logro de un desarrollo sostenible e incluyente, las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las necesidades y capacidades de varones y mujeres" (Asmad Corchera, 2010).

De esta forma se eleva la inestabilidad laboral global que se expresa en la reducción de la antigüedad media en el puesto de trabajo y las distintas modalidades de duración atípica de la jornada laboral. Respecto de este último punto, Beccaria y Serino (2001), especialistas en el tema, dicen "[...] tanto entre las [jornadas] reducidas (que implican muchas veces la subutilización visible de la fuerza de trabajo) como entre las extensas son más frecuentes los puestos sin protección legal" (Leibovich y Otros, 2006).

Esto evidencia que la flexibilización no contribuyó a una disminución del trabajo en negro y que, en ramas como la construcción, el servicio doméstico y los servicios personales, se encuentra la gran mayoría de los trabajadores en situación de precariedad y desprotección legal (Leibovich y Otros, 2006).

En el sector público, quienes engrosan las filas de los trabajadores en situaciones deficientes en cuanto a la estabilidad del puesto (contratos temporarios, trabajar a prueba, etc.) son los empleados del área de salud pública y educación.

En el caso de los trabajadores estatales, el hecho de ser avisadores sobre el carácter temporal del contrato se refuerza también con la necesidad del Estado de respetar el marco legal y los procedimientos estipulados por las leyes laborales que él mismo promulga. En este sentido son más frecuentes en el ámbito público los contratos escritos en donde figura específicamente este "aviso" de temporalidad, mientras que en el ámbito privado, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas, estos contratos se celebran de una manera informal o tácita.

1.2 INESTABILIDAD LABORAL PERCIBIDA

1.2.1 Concepto de inestabilidad laboral percibida

Cabe aclarar que en la bibliografía internacional se utiliza preferentemente la palabra inseguridad, pero coincidimos con Leibovich y Schufer, quienes prefieren emplear la de inestabilidad.

Esta preferencia se debe al carácter polisémico del vocablo: inseguridad, sobre todo en la actualidad, donde la idea de inseguridad va unida a hechos de robo o violencia física (Leibovich y Otros, 2006).

Cuando referimos "inseguridad laboral", no nos estamos refiriendo a los trabajos considerados inseguros ante la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo, como puede suceder en plantas atómicas, de combustibles, etcétera. Vale como aclaración introductoria

A continuación, se pretende dar luz sobre el concepto de inestabilidad laboral, el cual, como veremos, se ha definido de diferentes formas:

La sensación de impotencia que se produce ante la posibilidad de perder el trabajo (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, cit. en Silla Guerola, 2007).

La preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado empleo (Rosenblatt y Ruvio, 1996; van Vuuren y Klandermans, 1990, cit. en Silla Guerola, 2007)

Sentimiento que genera la posible pérdida del trabajo (Heaney, Israel, y House, 1994, cit. en Silla Guerola, 2007)

La anticipación de un suceso importante y no deseado, como es la pérdida del empleo (Sverke y Otros, 2002)

Percepción de que el futuro del propio trabajo, tal como es en un momento dado, es inestable y puede verse amenazado (Probst, 2004).

Las expectativas del individuo referidas a la posibilidad de perder su trabajo Davy, Kinicki, y Scheck, (1997, cit. en Silla Guerola, 2007).

La percepción de inseguridad en la continuidad del empleo, es decir, a la inestabilidad temporal en el mismo (Leibovich y Otros, 2006).

La inseguridad en la permanencia laboral, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, se convierte en percepción de inestabilidad (Leibovich y Otros, 2006).

Es en este último sentido como se utilizará la palabra inestabilidad en la presente investigación.

Se puede observar una serie de aspectos comunes que se repiten en la mayoría de las definiciones, a saber: su naturaleza subjetiva e involuntaria y su carácter anticipatorio.

A continuación se expondrán los aportes de Silla Guerola, en cuanto a cada una de las características mencionadas:

- Naturaleza subjetiva: en el campo de la psicología predomina la concepción de la inestabilidad laboral como un fenómeno subjetivo (Sverke y Hellgren, 2002; Sverke y Otros, 2002). Este modo de conceptualizarla tiene implicaciones importantes para su estudio. Su naturaleza subjetiva implica que las mismas circunstancias pueden desencadenar sentimientos de inseguridad laboral en unos individuos pero no en otros (por ej., Sverke y Hellgren, 2002).

Por lo tanto, no podemos asumir que, por ejemplo, tener un contrato temporal o una situación de reducción de personal genere inestabilidad laboral de forma inequívoca. Por otro lado, una persona puede percibir inestabilidad laboral aunque la organización esté en un buen momento económico (Hartley, Jacobson, Klandermans, y van Vuuren, 1991; Rosenblatt y Ruvio, 1996, cit. en Silla Guerola, 2007).

- Naturaleza involuntaria: en cuanto a la pérdida del trabajo o de algunas características del mismo (Sverke y Hellgren, 2002; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hartley y Otros, 1991).

- Carácter "anticipatorio": en general hay bastante acuerdo en la literatura con respecto a este tema. Es la anticipación de un suceso estresante, como la posible pérdida del trabajo, y no su ocurrencia, lo que hace de la inestabilidad laboral un estresor (Sverke y Hellgren, 2002). Esto significa que la inestabilidad laboral no es sinónimo de la pérdida de empleo (Silla Guerola, 2007).

Por otro lado, la inestabilidad laboral puede conceptualizarse de formas muy diversas. Algunas definiciones ponen el acento en su componente cognitivo. Por el contrario, otras se centran en su componente afectivo, como las preocupaciones que lleva asociadas.

La inestabilidad laboral cognitiva se refiere principalmente a la probabilidad que percibe el individuo de que puede perder su trabajo actual. En cambio, el enfoque afectivo se centra en la preocupación o el miedo asociado a la posibilidad de perder el trabajo (Jacobson, 1991, cit. en Silla Guerola, 2007).

Asimismo, la inestabilidad laboral puede conceptualizarse como un constructo unidimensional o multidimensional. La mayoría de autores han abordado el estudio como un constructo unidimensional (De Witte, 1999) referido a la posible pérdida del trabajo en sí.

Las definiciones unidimensionales pueden centrarse tanto en la probabilidad de perder el empleo (De Witte, 1999), como en la preocupación que conlleva dicha pérdida (Johnson y Otros, 1984, cit. en Silla Guerola, 2007)).

En cambio, otros autores (Ashford, Lee, y Bobko, 1989; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Roskies y Louis-Guerin, 1990, cit. en Silla Guerola, 2007) adoptan una óptica más amplia poniendo el acento en las dimensiones que conforman la inestabilidad laboral. Así, se centran, entre otros aspectos, en la percepción de inestabilidad laboral que se deriva de la posible pérdida de características relevantes del trabajo.

Sin embargo, cabe mencionar que no hay consenso acerca de las dimensiones que conforman la inestabilidad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Roskies y Louis-Guerin, 1990; cit en Silla Guerola, 2007).

Una de las primeras definiciones multidimensionales de inestabilidad laboral es la de Greenhalgh y Rosenblatt (1984). Estos autores desarrollaron un modelo sobre los antecedentes y las consecuencias de este fenómeno. En su modelo distinguen dos dimensiones importantes de la inestabilidad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984): el sentimiento de impotencia ante la posible amenaza y la gravedad asociada a la posible pérdida de características relevantes del trabajo.

A su vez, la gravedad asociada a la posible pérdida viene determinada por dos factores. Por un lado, el alcance o amplitud y la importancia de las características del trabajo que se ven amenazadas, y por otro lado, la probabilidad de que se materialice la pérdida de dichas características (Silla Guerola, 2007).

A la definición de Greenhalgh y Rosenblatt (1984) le siguen otras también multidimensionales. En esta línea, varios autores (Ashford y Otros, 1989; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke, y Issakson, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti, y Happonen, 1999, cit. en Silla Guerola, 2007) contemplan tanto la inseguridad laboral relacionada con la pérdida del trabajo en sí, como la asociada a ciertas características valiosas del mismo. Así pues, la inseguridad laboral puede ir referida a características importantes del trabajo como las condiciones laborales, la carrera laboral ascendente, o el nivel salarial.

El actual mercado laboral, caracterizado por los posibles despidos y la sobrecarga laboral, genera malestar en los trabajadores activos. La desconfianza, la inseguridad en relación con su futuro laboral y personal aparecen como una amenaza para casi todos ellos. Y esta sensación de inestabilidad laboral impacta en la relación de dependencia, tanto económica como psicológica, del trabajador con su empleador (Leibovich y Otros, 2006).

Así como existen estresores psicosociales específicos del contexto de trabajo (Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002, cit. en Leibovich y Otros, 2006), consideramos que tanto el temer perder el trabajo como el no tenerlo conllevan características psicológicas propias (Leibovich y Otros, 2006).

Sometemos a consideración la idea de un posible continuo de malestar, en el sentido de las manifestaciones psicológicas, entre: trabajo, inestabilidad y desempleo (Leibovich y Otros, 2006)

Esto iría acompañado por un aumento de la incertidumbre con respecto al futuro y a sí mismo (Leibovich y Otros, 2006).

Un acercamiento diferencial a esta problemática puede ser de ayuda para evitar generalizaciones impropias o posiciones mecanicistas -y en parte ideológicas- sobre la relación entre la falta de trabajo y la marginalidad social. Pero tal acercamiento requiere considerar la experiencia interna del sujeto y no sólo lo que atañe al trabajo y sus funciones (Leibovich y Otros, 2006).

Debemos considerar la posibilidad de que estas situaciones de malestar produzcan transformaciones del significado atribuido por parte del sujeto al contexto de trabajo.

El trabajo y su búsqueda son una de las soluciones, sobre todo en ciertos momentos del ciclo vital, pero no es la única estrategia frente a la inestabilidad o la falta de trabajo. Frente al mismo problema se pueden activar diferentes tipos de soluciones. No se debe minimizar la capacidad del individuo para imaginar diferentes respuestas de auto-organización de la experiencia personal y social significativa (Leibovich y Otros, 2006).

Debemos reconocer el universo personal de las decisiones aun en condiciones extremadamente desfavorables. Es el propio sujeto el que busca descubrirse en los diversos ámbitos de inserción social (Leibovich y Otros, 2006).

1.2.2 Orígenes y antecedentes de la inestabilidad laboral

En el Informe sobre Desarrollo Humano se plantea que las paradojas que conllevó la modernización han provocado malestar. Éste se manifiesta bajo diferentes formas (Leibovich y Otros, 2006):

- La incertidumbre que resulta de cualquier proceso acelerado de cambio, y que deja obsoletas las formas tradicionales en que las personas se perciben a sí mismas, a los otros y a la naturaleza.
- La incertidumbre específica ligada a la creciente complejidad de la vida social, la tecnología, la información, junto con la ampliación de las libertades para elegir. Enfrenta a las personas a la necesidad de optar, sobrepasándose su capacidad de comprensión y discriminación.
- El impacto de la modernización sobre las relaciones sociales y la confianza, ya que aquélla se caracteriza por una creciente individualización y debilitamiento de los lazos sociales. Los otros se tornan desconocidos y todo acto de confianza sería una apuesta incierta en sus resultados. Lo mismo sucedería en el plano institucional.
- El impacto que tiene para las personas la creciente consideración de la vida cotidiana como un cálculo de riesgo y beneficios individuales, donde lo colectivo da paso a lo individual, con un futuro lleno de oportunidades pero también de amenazas, aumentando la sensación de aislamiento y desamparo social.

La sensación de incertidumbre aparece cuando no se posee un orden predeterminado y estable de relaciones sociales.

Parece un imperativo de la existencia humana que el hombre debe crear certezas como condición de su vida. La supervivencia y el sentido humano de la existencia se logran a través de las certezas y seguridades sociales. Una crisis de las mismas en el contexto social no sólo pone en juego los ingresos familiares o la estabilidad económica del país, sino también las identidades personales, la confianza recíproca, la integración y la paz social (Leibovich y Otros, 2006).

Asimismo, debemos prestar más atención a las condiciones psicosociales que enmarcan el desenvolvimiento de la subjetividad en el trabajo. Estamos hablando del reconocimiento del circuito de significados desde el punto de vista del trabajador. Cuando este circuito se rompe, el individuo debería encontrar un modo de "reapropiación" o la ruptura desembocará en malestar-sufrimiento, pudiendo desencadenar incluso un problema de salud mental y física (Leibovich y Otros, 2006).

Por otro lado, explica Peiró (2007) que las experiencias de estrés laboral son fenómenos multicausados que pueden venir producidos por factores personales y sociales de los trabajadores y también por las relaciones que establecen con sus empresas, las características del propio trabajo y la forma en que responden a él. Además, esos antecedentes presentan un papel más o menos importante en función de la fuente de estrés de que se trata (Peiró y Otros, 2007).

En el caso de la inseguridad laboral y atendiendo a las variables demográficas, la edad (con signo negativo; Peiró y Otros, 2007), el género (las mujeres son más propensas; Leibovich y Otros, 2006) y los estudios universitarios (con signo positivo; Peiró y Otros, 2007) predicen esta variable.

Las características personales que pueden representar un recurso útil son: por un lado, la auto-eficacia, estas creencias reducen las experiencias de estrés laboral; por otro lado, la alta implicación en el trabajo va asociada con menos inseguridad laboral.

Por otra parte, la empleabilidad reduce las experiencias de inseguridad (Peiró y Otros, 2007). Otros autores (Forrier y Sels, 2003, cit. Silla Guerola, 2007; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Sverke y Otros, 2002; Peiró y Otros, 2007) también han sostenido que la amenaza de la pérdida de empleos sería menos perjudicial para aquellos que perciben una alta empleabilidad. La empleabilidad sería considerada como un potencial moderador de las consecuencias negativas de la inseguridad en el empleo.

Algo similar ocurre con la percepción de justicia, en situaciones de incertidumbre, ésta puede generar en el individuo la sensación de que la situación de amenaza, en este caso la posible pérdida de empleo, no va a materializarse finalmente (Lind y van den Bos, 2002; en Silla Guerola, 2007). En este sentido, puede contrarrestar los efectos negativos de la incertidumbre (por ej., recortes de personal, Brockner, 1988, 1990, cit. en Silla Guerola, 2007) asociada a la inseguridad laboral, sobre la salud general y el bienestar afectivo asociado al trabajo.

Las relaciones que la empresa tiene con el trabajador pueden ser una fuente importante de estrés o por el contrario un reductor del mismo. El cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la empresa y las compensaciones equitativas en relación con las contribuciones realizadas se relacionan de forma consistente con niveles menores de estrés laboral, prácticamente en todas las manifestaciones consideradas (incluida la inestabilidad laboral).

Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una adecuada gestión del contrato psicológico en sus componentes de cumplimiento de las promesas, y de la equidad (Peiró y Otros, 2007).

Explican Leibovich y Otros (2006) que la investigación en psicología sugiere que, entre otros aspectos, la confianza en los empleadores es vital para mantener el sentido de seguridad en los empleados. Los empleados que tenían altos niveles de apoyo en los supervisores gozaban de mejor salud que los otros. Pero, si bien la relación entre superiores y empleados borraba los síntomas del estrés en el trabajo, no removía las causas.

Del mismo modo, un contrato permanente contribuye a reducir las experiencias de inseguridad laboral (Peiró, 2007). Asimismo la percepción de inestabilidad está también relacionada con el clima de reestructuración en la empresa (Leibovich y Otros, 2006).

Los desajustes entre la cualificación del joven y la requerida por el puesto de trabajo también juegan un papel significativo en el caso de la inseguridad laboral. La sobrecualificación se relaciona positivamente con la inseguridad laboral (un trabajo poco cualificado para la preparación del joven no le proporciona seguridad) (Peiró, 2007)

En otra línea de investigación, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) desarrollaron un modelo integrado de inseguridad en el empleo que distingue tres factores que podrían atenuar las consecuencias negativas de inseguridad en el empleo: las diferencias individuales, el apoyo social y la dependencia en el trabajo. Curiosamente, la dependencia en el trabajo se compone de la inseguridad económica y la movilidad profesional. La inseguridad económica está relacionada con las responsabilidades familiares, mientras que la movilidad laboral se refiere a los empleados perciben alternativas de trabajo.

Finalmente, podemos agregar que, en la Conferencia sobre Inseguridad Laboral e Intensificación en el Trabajo, JIWIS, 1999, se plantea que aunque muchos empleados están indudablemente preocupados por la posible pérdida de su trabajo, también se encuentran extremadamente preocupados por la pérdida de las características valorativas del trabajo en sí, tales como las oportunidades de promoción. En este sentido ciertos efectos de malestar psicológico y ciertas conductas aparecen ligadas a la pérdida del estatus laboral (Leibovich y Otros, 2006).

Todos estos resultados permiten concluir que las experiencias de estrés por inestabilidad laboral no solo dependen de las propias características del puesto y del grado de implicación que muestran en él. En ellas, juegan un papel muy importante la forma en que se perciben las relaciones con la empresa, (si esta cumple o no sus promesas y es equitativa) y el tipo de contrato (permanente o temporal). Esas experiencias están también en función de los recursos personales (autoeficacia) y de su empleabilidad. Por último, ciertas características demográficas, por ej. La edad o el género, son elementos que contribuyen a predecir los niveles de estrés por inestabilidad laboral. La prevención de este tipo de estrés, habrá de tomar en consideración estos

resultados, teniendo en cuenta que sus antecedentes se extienden más allá de las propias características del puesto de trabajo.

1.2.3 Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman

Nos parece importante explicar brevemente el tema del estrés para introducirnos posteriormente en la concepción de la inestabilidad laboral como un factor estresante, así seguiremos los aportes realizados por Lazarus y Folkman (1984) en su Teoría del Estrés, ya que es una de las más aceptadas.

Las definiciones de estrés pueden categorizarse en función de si conceptualizan el mismo como un estímulo o situación (por ej., despido) (Appley y Trumbull, 1967), una respuesta (Summers, DeCotiis, y DeNisi, 1995; cit. en Peiró, 2005), o el resultado de la transacción entre persona y ambiente. La conceptualización de estrés de Lazarus y Folkman (1984) se sitúa en esta última categoría. Una de sus aportaciones es que señalan que una situación potencialmente estresante puede desencadenar respuestas cognitivas y conductuales muy diversas (Folkman y Moskowitz, 2004). Lazarus y Folkman (1984) sostienen que la experiencia de estrés depende de la interacción entre la persona y la situación. Así, una misma situación puede desencadenar repuestas diferentes.

Según Lazarus y Folkman (1984) algunas características situacionales son potencialmente estresantes. Las situaciones que van asociadas a consecuencias negativas, o conllevan ambigüedad, o incertidumbre acerca de su ocurrencia pueden generar malestar. Asimismo, la falta de control que puede producirse como resultado de la ambigüedad y de la incertidumbre dificulta el afrontamiento de la situación. De acuerdo con estos planteamientos, la inseguridad laboral es potencialmente estresante porque, por un lado, hace referencia a la anticipación de un suceso estresante que comporta consecuencias negativas. Por otro lado, dos de sus características principales son la falta de control y la incertidumbre asociada a la misma (Silla Guerola, 2007).

La inseguridad laboral es un estresor difícil de afrontar. Jacobson (1991, cit. en Silla Guerola, 2007) ejemplifica esta cuestión comparando la inseguridad laboral con la situación de desempleo. Por una parte la inseguridad laboral, al igual que el desempleo, va acompañada de incertidumbre acerca de qué va a pasar en el futuro y de falta de control sobre la situación (Jacobson, 1991, cit. en Silla Guerola, 2007). Así, resulta difícil su afrontamiento y se genera malestar en el individuo (Lazarus y Folkman, 1984).

En el caso de la inseguridad laboral, la incertidumbre viene referida a si la pérdida del empleo va a tener lugar o no (Lazarus y Folkman, 1984). Si bien el individuo puede adoptar estrategias para anticiparse al desempleo (por ej., comenzar la búsqueda de empleo), con frecuencia, este tipo de conductas son incompatibles o interfieren con el rol de "trabajador" (Silla Guerola, 2007).

Por otra parte, la inseguridad laboral y el desempleo difieren en la visibilidad y en la inmediatez de sus consecuencias. Las consecuencias de la primera no son tan visibles socialmente como lo son las del desempleo. En el caso del desempleo, ya se ha producido la pérdida del trabajo, mientras que la inseguridad laboral se refiere a la anticipación de esa posible pérdida. Por consiguiente, las reacciones que desencadenan el desempleo y la percepción de inseguridad laboral difieren. El hecho de que las consecuencias del desempleo sean más visibles hace que la sociedad reconozca en mayor medida la necesidad que tiene este colectivo de recibir apoyo, generando conductas de apoyo social e institucional (Silla Guerola, 2007).

Además de más visibles, las consecuencias de la pérdida de empleo son más inmediatas. En cambio, en el caso de la inseguridad laboral, el individuo se enfrenta a una situación de incertidumbre prolongada lo cual también le puede generar malestar (Lazarus y Folkman, 1984). En este sentido Burgard (2009) refiere que "...la anticipación negativa de un evento puede ser más estresante que el evento en sí".

Finalmente, la propia visibilidad e inmediatez de las consecuencias del desempleo, hacen que las expectativas de la sociedad, acerca de qué comportamientos son adecuados, estén más claras en el caso de los desempleados.

1.2.4 Teoría de la Deprivación Social de Jahoda

La teoría de la deprivación social (Jahoda, 1982) es de gran utilidad para comprender las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Esta teoría pone de manifiesto la importancia del trabajo en la vida humana, señalando sus principales funciones. La pérdida del empleo implica verse privado de estas funciones lo cual genera malestar. Por su parte, la inseguridad laboral hace referencia a la anticipación de la pérdida del empleo, o de algunas de sus características. Así pues, ante la inseguridad laboral se ven amenazadas las funciones económicas y psicosociales que cubre el trabajo. Cabe mencionar que la anticipación de un suceso estresante puede ser una fuente de malestar igual o incluso mayor que la pérdida del trabajo en sí (Lazarus y Folkman, 1984).

En su trabajo Jahoda (1982) distingue entre funciones manifiestas y latentes del trabajo. En relación a las primeras, destaca que el trabajo es una fuente de ingresos importante. Es decir, es un medio para adquirir los bienes necesarios para la vida cotidiana. Pero además, el trabajo cubre funciones latentes como la estructuración del tiempo en nuestra vida diaria. Así, marca la distribución del tiempo que se destina al trabajo limitando el tiempo que se dedica a otras facetas importantes de la vida (p. e., la familia o el tiempo libre). Además, es una fuente de relaciones sociales. Al mismo tiempo, el trabajo es más que una actividad. Es una oportunidad para que el individuo trabaje con otros y participe en la consecución de objetivos comunes. Finalmente, proporciona un estatus y contribuye a la formación de la identidad del individuo (Silla Guerola, 2007).

1.2.5 Identidad y trabajo: una articulación indispensable

Para Jacques (1993, cit. en Silla Guerola) el componente subjetivo y su relevancia en el trabajo cotidiano enseñan a profundizar algunos temas. Por otro lado, la creciente demanda de servicios de asistencia de salud y la comprobación de la relación entre los procesos de salud/enfermedad de la población y el trabajo diario proponen el examen y la articulación entre la dimensión subjetiva y la dimensión objetiva representada por el trabajo. Esa articulación presupone la reciprocidad y la interdependencia entre esas dimensiones y la interacción entre los aspectos psicológicos y los aspectos estructurales fundantes de un determinado contexto social (Leibovich y Otros, 2006).

El trabajo permite la experiencia de sentirse vivo, ya que su ausencia es asociada a la muerte, a la exclusión y la segregación (Jacques, 1995, cit. en Leibovich y Otros, 2006). Cuando esas posibilidades se concretan, los recuerdos de trabajo son evocados como justificación de toda una biografía y de reconocimiento social (Leibovich y Otros, 2006).

Por ejemplo, en la Conferencia sobre Inseguridad Laboral e Intensificación en el Trabajo (1999) se presentaron una serie de conclusiones acerca de la inestabilidad laboral (Leibovich y Otros, 2006), uno de ellos refiere que el trabajo se ha vuelto más intenso y la inestabilidad se ha expandido a partir de 1990, especialmente entre los trabajadores profesionales.

Precisamente este grupo (trabajadores profesionales) se consideraron los grandes "perdedores de seguridad". Ellos habían sido el grupo de trabajadores más seguros en 1986 y pasaron a ser los más inseguros en 1997 (Leibovich y Otros, 2006).

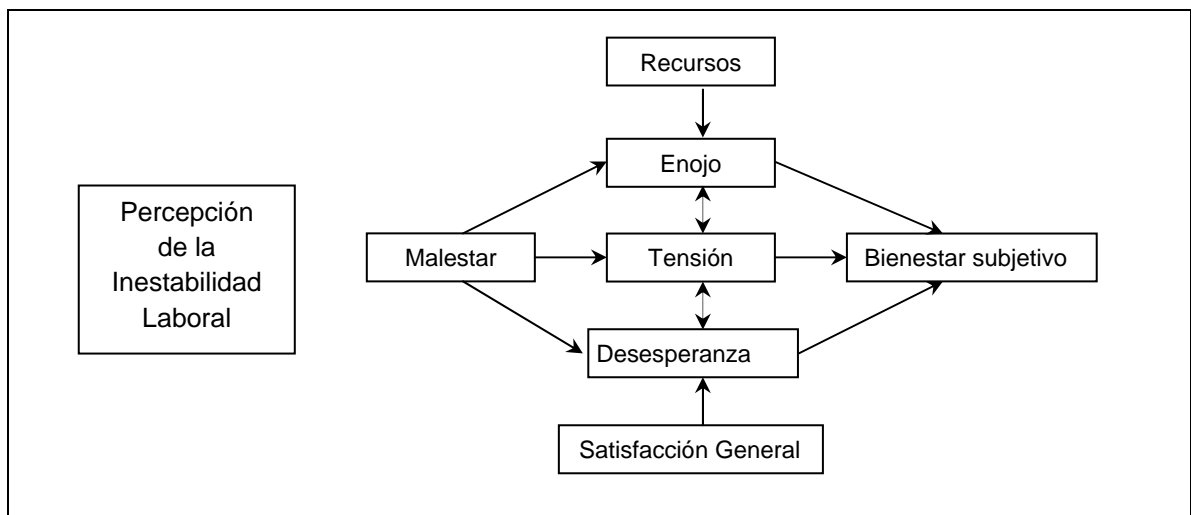
Cualquier argumentación sobre la temática no puede proponerse como teoría generalizable. Si bien se inscribe en un determinado espacio sociocultural, el ser humano vive con la singularidad que lo caracteriza. Es importante comprender a ese humano que se halla inscripto en un contexto socio histórico que exalta el acto de trabajar y le confiere valor positivo, lo que le otorga significado a su existencia. La cotidianidad laboral le permite al trabajador responder a la pregunta: ¿quién soy? en términos de identidad laboral (Leibovich y Otros, 2008).

En conclusión, tradicionalmente la inestabilidad laboral se ha considerado un estresor (Ashford y Otros, 1989; Barling y Kelloway, 1996; Fox y Chancey, 1998; Mauno, Leskinen, y Kinnunen, 2001, cit. en Silla Guerola, 2007). Las razones para (Silla Guerola, 2007) ello son varias. En primer lugar, representa una amenaza porque se refiere a la anticipación de un suceso estresante como es la pérdida del trabajo. Además, va acompañado de incertidumbre y de falta de control. Por último, a partir de la teoría de la deprivación (Jahoda, 1982) se deriva que la inseguridad laboral puede desencadenar reacciones negativas. Esto se debe a que ante la posible pérdida del empleo se ven amenazadas funciones psicológicas, sociales y económicas que cubre el trabajo (Silla Guerola, 2007).

1.2.6 Modelo de análisis de la percepción de la inestabilidad laboral de Leibovich y Otros (2006)

Leibovich y Otros (2006) plantean un esquema de las relaciones posibles entre los distintos aspectos que intervienen en el proceso de percepción de "malestar" en contextos de trabajo inestable y/o flexibilización laboral.

Cuadro N° 4 Esquema de las relaciones entre los conceptos implicados



Fuente: Leibovich y Otros, 2006

De esta manera, proponen un marco conceptual para el análisis de la problemática de la inestabilidad laboral en nuestro medio, considerada como un estresor. Las flechas indican el sentido de la relación propuesta.

El bienestar subjetivo fue conceptualizado como la salida en dicho marco conceptual, y lo consideramos como un equilibrio inestable entre todas las variables postuladas. Las definiciones básicas del marco conceptual son las siguientes:

- Malestar: Esta problemática es definida por el análisis de diferentes aspectos, a saber (Leibovich y Otros, 2006):

- El malestar es la manifestación de los efectos permanentes, de carácter negativo, que afectan al trabajador. Estos efectos surgen como producto de condiciones psicológicas y sociales adversas.
 - El malestar laboral es considerado inversamente proporcional al grado de satisfacción actual en el trabajo.
 - La desconfianza, la rabia, la irritación, la pena, etcétera, son también los nombres de ese malestar.
- Recursos: Remite a los dominios psicológicos que posee el sujeto y a los cuales puede acudir para amortiguar los efectos del malestar (Leibovich y Otros, 2006).
 - Enojo: Condición emocional psicobiológica que consiste en sentimientos de intensidad variable, desde la ligera irritación o enfado hasta la furia y la rabia intensas acompañadas por la activación de los procesos neuroendocrinas y la excitación del sistema nervioso autónomo (Spielberger, 2001, cit. en Leibovich y Otros, 2006).
 - Tensión: Se refiere a aquellos dominios del sujeto en los cuales se expresan los signos del malestar en el trabajo (Leibovich y Otros, 2006).
 - Desesperanza: Sistema de esquemas cognitivos en los cuales el denominador común es la expectativa negativa acerca del futuro próximo o lejano (Beck y Steer, 1993, cit. en Leibovich y Otros, 2006).
 - Satisfacción general: Se la considera una respuesta del sujeto en relación con los factores psicosociales (familia, barrio, vivienda, etcétera), que se presentan en la cotidianidad (Leibovich y Otros, 2006).
 - Bienestar subjetivo: Se lo considera una respuesta afectiva del sujeto en relación con diversas áreas de su vida cotidiana (familia, trabajo, vecindario, etcétera) (Leibovich y Otros, 2006).

Para concluir, decimos que una de las principales características observada en la percepción de la inestabilidad laboral es que se experimenta en diferentes grados.

Si uno confía en que es capaz de encontrar otro trabajo, ésta puede ser desagradable pero no desastrosa. Pero, si por cualquier razón, uno no confía en la posibilidad de re-empleo, los sentimientos de inseguridad pueden ser intensos y dañar el bienestar (Leibovich y Otros, 2006).

También, podemos señalar que los sentimientos de inestabilidad laboral pueden depender de factores que se hallan dentro del trabajo o de factores externos (Conferencia sobre Inseguridad Laboral e Intensificación en el Trabajo, 1999, cit. en Leibovich y Otros, 2006).

Asimismo, se ha detectado que la percepción de inestabilidad laboral constituye el nivel superior de inseguridad en la vida, y ello porque el trabajo proporciona ganancias que nos permiten acceder a bienes y hacer cosas en la vida (Leibovich y Otros, 2006).

1.2.7 Conclusiones finales sobre efectos de la inestabilidad laboral

Los efectos de la inestabilidad laboral son potencialmente múltiples y poseen variadas causas (Leibovich y Otros, 2006). Como dijimos, la inestabilidad laboral se ha convertido en un estresor muy extendido como resultado de los cambios del entorno. En general, cabe esperar que vaya asociada a reacciones negativas por varios motivos (Silla Guerola, 2007).

En primer lugar, el trabajo cubre necesidades económicas y psicosociales importantes (Jahoda, 1982). Así pues, es razonable esperar que la inestabilidad laboral, es decir la anticipación de su posible pérdida, vaya asociada a consecuencias negativas. En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son dos de sus principales características por lo que se asume que la inseguridad laboral generará malestar (por ej., De Witte, 2005).

En este sentido varias aproximaciones teóricas sostienen que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas sobre el individuo. Esta afirmación encuentra apoyo tanto en la teoría del Estrés de Lazarus y Folkman (1984), como en la teoría de la Deprivación Social de Jahoda (1982). Además, existe evidencia empírica acerca de esas consecuencias negativas (De Witte, 2005; Sverke y Hellgren, 2002).

No obstante, la magnitud de esta asociación varía de forma considerable de unos estudios a otros (Sverke y Otros, 2002) no siendo significativa en algunos casos (Sverke y Hellgren, 2002). La presencia de variables moduladoras podría estar explicando esta variabilidad (Silla Guerola, 2007).

La inseguridad laboral es disfuncional no sólo para el individuo, sino también para la organización (Hartley y Otros, 1991, cit. en Silla Guerola, 2007). En este sentido, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) sostienen que al influir la inseguridad sobre las actitudes y comportamientos del individuo acaba repercutiendo sobre la eficacia de las organizaciones. Por su parte Sverke y Otros (2002), además de distinguir entre las consecuencias negativas a nivel individual y organizacional de la inseguridad, diferencia entre aquellas a corto y a largo plazo.

A nivel individual, la falta de satisfacción y de implicación laboral son consecuencias de la inseguridad laboral que se producen a corto plazo. En cambio, la disminución de la salud mental y física son consecuencias a largo plazo.

Además, varios estudios longitudinales han apoyado que la inseguridad laboral es perjudicial para la salud psicológica. (Hellgren y Sverke, 2003; Hellgren y Otros, 1999.). Varios autores encontraron que la inseguridad laboral esta significativa y negativamente asociada con el bienestar psicológico (De Witte, 1999 Luis Guerin, 1990; Virtanen y Otros, 2002), y con la autopercepción de salud (Cheng y Otros, 2005; D'Souza, Strazdins, Escoba Lim, y Rodgers, 2003; Ferrie y otros Virtanen y Otros, 2002, cit. en Silla Guerola, 2007).

Va en detrimento del bienestar del trabajador. En concreto, la literatura muestra que la inseguridad laboral va asociada a malestar psicológico (Chirumbolo y Hellgren, 2003; Sverke y Otros, 2002), niveles bajos de salud general (D' Souza y Otros, 2003; Virtanen y Otros, 2002), depresión (D' Souza y Otros, 2003) y ansiedad (D' Souza y Otros, 2003). Asimismo, muestra una asociación negativa con la satisfacción con la vida (Lim, 1996, cit. en Guerola, 2007). Otros autores mencionan como consecuencias en la salud el desgano, la apatía, y la falta de motivación. Leibovich y Otros (2006) refieren que la inestabilidad en el trabajo y la intensificación del mismo estaban asociadas con una salud general pobre y relaciones familiares tensas.

Con respecto a las consecuencias negativas relevantes para la organización, a corto plazo, la inseguridad laboral puede desencadenar actitudes negativas hacia la organización (p. e., la falta de confianza). A largo plazo, cabe mencionar el aumento de la propensión al abandono y a la disminución del rendimiento (Silla Guerola, 2007).

También se ha estudiado que se asocia a actitudes negativas como la falta de satisfacción laboral (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Probst, 2005; Sverke y Otros, 2002) y la falta de compromiso organizacional (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Sverke y Otros, 2002).

Otros estudios confirman que estaría negativamente relacionado con la implicación con el trabajo, participación y el desempeño laboral (cit. en EuroJournals Publishing, Inc., 2009).

Los investigadores descubrieron que las personas no se adaptaban a la inestabilidad laboral; por lo contrario, el bienestar físico y mental de los empleados continuaba deteriorándose a lo largo de la permanencia en este estado. Esto tenía repercusiones en el área familiar. Se observó una relación significativa entre inestabilidad laboral y "salud general pobre" y una relación negativa entre inestabilidad laboral y niveles de motivación (Leibovich y Otros, 2006).

En este sentido, Burgard (2009) afirma: "El efecto negativo de la inseguridad laboral crónica es más significativo que el desempleo en sí, aún después de haber

conseguido nuevamente trabajo". Así lo afirma un estudio reciente que muestra que las personas que se preocupan demasiado por la posibilidad de perder su puesto de trabajo informan tener un peor estado de salud y más síntomas de depresión que los que están desempleados.

Muntaner (2008), destaca que las condiciones laborales ejercen un profundo impacto sobre la salud de los trabajadores de todo el mundo. Pone de manifiesto que las personas que trabajan en un ambiente con inseguridad laboral, como contratos temporales y horarios parciales con sueldos bajos y sin beneficios, referían síntomas que repercutían en su salud física y mental y se relacionaban con el trabajo, mientras que los que cuentan un empleo estable no los padecían.

Además, las conclusiones revelan que el estrés en el trabajo está vinculado con el 50 por ciento de las cardiopatías isquémicas. Por otro lado, existe suficiente evidencia de que en los empleos con grandes exigencias, y en los que la balanza de esfuerzo y satisfacción personal está descompensada, los trabajadores tienen mayores riesgos de padecer problemas psíquicos como depresiones, ansiedad, adicciones y otras enfermedades físicas. Entre las mujeres las diferencias se agravan, ya que la cifra de desórdenes mentales en los casos de mayor inestabilidad laboral alcanza el 33% de prevalencia, frente al 12% de las que tienen un puesto estable.

Sverke y Otros (2002) en un meta-análisis sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias, demostraron que a nivel individual, la inseguridad laboral está fuertemente asociada a la falta de satisfacción laboral.

Además, su asociación con la falta de implicación laboral es moderada. La inseguridad laboral también tiene efectos negativos sobre la salud del individuo. En concreto, está ligeramente asociada al malestar físico y de forma moderada al malestar psicológico. Asimismo, los resultados muestran que la inseguridad laboral tiene consecuencias negativas para la organización. La inseguridad laboral muestra una asociación moderada con la falta de compromiso organizacional y con la propensión al abandono. Además, guarda una asociación fuerte con la falta de confianza. Por el contrario, su asociación con el rendimiento no es significativa. (Silla Guerola, 2007).

En resumen, los resultados del meta-análisis de Sverke y Otros (2002) muestran que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas en el individuo disfuncionales para él mismo y para la organización. Además, indican que la variabilidad de unos estudios a otros con respecto a dicha asociación es considerable. La presencia de variables moduladoras podría estar explicando esta variabilidad (Petri Bockerman, 2002).

CAPÍTULO 2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Concluida la revisión de la literatura al respecto de la inestabilidad laboral, cabe la revisión de otros conceptos, líneas de investigación y descripción del modelo de Allen y Meyer (1997) para evaluar el compromiso en las organizaciones.

El objetivo de este apartado es llegar a una comprensión general de este tema para relacionarlo con los tópicos antes expuestos, contando así con un marco de referencia sólido en el cual apoyar nuestra investigación.

Se pretende una breve referencia a la evolución del concepto: compromiso organizacional hasta nuestros días y la importancia de su estudio. Se mencionarán las características del empleado comprometido, luego se analizará la evolución del constructo Compromiso Organizacional y las Dimensiones del modelo utilizado por Allen y Meyer. Finalmente, se describirán los antecedentes, correlaciones y sus consecuencias.

2.1 Concepto de compromiso organizacional

La definición de compromiso organizacional ha tenido ciertas discrepancias a lo largo del tiempo.

Córdoba Pirela (2005) refiere que las diversas acepciones del término, se pueden resumir en dos grandes grupos, por un lado se encuentra el enfoque unidimensional, y por el otro el otro el multidimensional.

Reichers (1985, cit. en Córdoba Pirela, 2005) reúne en tres grupos las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado desde el enfoque unidimensional, cada uno puede ser resumido en los siguientes términos.

- Congruencia ante las metas individuales y organizacionales: están contenidas en este grupo aquellos planteamientos orientados dentro del compromiso actitudinal, caracterizadas por considerar que hay compromiso organizacional cuando evidencia "una fuerte creencia y aceptación de los valores de la organización, una disposición a ejercer considerablemente esfuerzo a favor de la organización y un fuerte deseo de permanecer en calidad de miembro de la organización" (Mowday, Porter y Steers. 1982, cit. por Guzley, 1992).
- Las atribuciones: existe correspondencia con el compromiso conductual, se cree que es el resultado de conductas voluntarias, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados empíricamente por O'Reilly y Caldwell (1980 cit. por Reichers, 1985), tomando como ejemplo los actos que llevan a elección voluntaria de empleador, donde una vez hecha la manifestación externa y pública de esta decisión, se le da un matiz irrevocable, pues el individuo tiende a sentirse obligado a ser congruente con su elección.
- Las apuestas: se toma la posición de que el compromiso es producto de las recompensas y costos inherentes a la pertenencia a una organización determinada. En este sentido para Becker (1960 cit. por Meyer y Allen, 1986) el estar comprometidos implica tomar conciencia de las inversiones que el individuo ha hecho durante su relación de trabajo y la consecuente valoración de las mismas, de manera tal que permanecer o no con la organización es resultado del cálculo e importancia que se le confiera a dichas inversiones.

Meyer y Allen (1997 cit. por Allen y Meyer 1990) agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional:

a. El compromiso se concibe como un vínculo afectivo que une al trabajador con la organización (componente afectivo). Entre los representantes más destacados en este grupo, tenemos a Buchanan (1974), Porter, Steers, Monday y Brulinan (1974); Kanter (1968); Sheldon (1971); Hall, Schmeier y Nighen (1970) y Cook y Wall (1980).

Las definiciones que sirven de fundamento para conceptualizar el componente afectivo son:

- "Apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción" (Kanter 1968, cit. por Meyer y Allen, 1997).
- "Proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes" (Hall, Schneuer y Nighen 1970, cit. por Meyer y Allen, 1997)
- "Actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización" (Sheldon 1971, cit. por Meyer y Allen, 1997,
- "Aceptación afectiva de los objetivos y valores de la organización" (Buchanan, 1974, cit. por Giménez, 1998).

De esta manera se pasa a establecer que el Componente Afectivo del Compromiso Organizacional se refiere al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización (Meyer y Allen, 1987 cit. por Allen y Meyer 1990).

b. El compromiso es visto a través del reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización (componente de continuidad):

Se hace referencia a las investigaciones de Becker (1960), Kanter (1968); Alluto y Hrebiniac (1972); Wiener (1982) y Rusbult y Farell (1983):

- "El Comportamiento se hace presente cuando una persona tiene más interés exógeno con una línea de actividad consistente" (Becker 1960, cit. por Meyer y Allen, 1997).
- "La asociación de la ganancia con la participación del trabajador y el costo que representa para éste el dejar la organización" (Kanter 1968, cit. por Meyer y Allen, 1997).
- "Un fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones" (Alluto y Hrebiniac 1972, cit. por Meyer y Allen, 1997).

Para Meyer y Allen (1987 cit. por Allen y Meyer 1990) el componente continuidad se fundamenta en los costos que los empleados vinculan a dejar la organización, de ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas; y por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo.

c. El compromiso visto como una obligación moral de mantenerse con la organización (componente normativo)

Resaltan en este grupo autores como Marsh y Mennari (1977), Wiener (1982) y Wiener y Gekhman (1997):

- "La internalización total de presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con las metas e intereses de la organización" (Wiener 1982, cit. por Meyer y Allen, 1997).
- "Las conductas de compromiso son conductas socialmente aceptadas que exceden de las expectativas normativas o formales relevantes para el objeto del compromiso" (Wiener y Gekhman 1997, cit. por Meyer y Allen, 1997).

Por lo tanto, el componente normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización (Meyer y Allen, 1987 cit. por Allen y Meyer 1990). Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997), así, dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

El elemento común, a los tres temas generales arriba descritos, es la concepción del compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación que une al individuo con su organización y el de mantener la membrana. Sin embargo, en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso (Allen y Meyer, 1997).

Otros conceptos de Compromiso Organizacional presentes en la literatura son:

- Mathieu y Zajac (1990 cit. por Garber 2001) afirman que el Compromiso Organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas.

- Un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella (Robbins, 1994, cit. por Marín Pérez, 2005).
- El nivel o el grado en que un empleado se identifica con la organización y sus objetivos, deseando participar activamente en ella y mantener su membresía (Keith, 1990; Robbins, 1996, cit. en Márquez, 2000).
- Señala o refleja la identificación, el involucramiento y el deseo de permanecer en la empresa de un trabajador, (Baron y Greenberg, 1995; cit. por Cardozo y Goncalvez, 1998).
- Estado psicológico que caracteriza el vínculo entre el empleado y la organización (Meyer y Allen, 1991 cit. en Simo, 2008).
- Grado de fidelidad que siente un empleado por su empleador (Muchinsky, 2002).

Tras la presentación de las diferentes conceptualizaciones, se toma en esta investigación la siguiente definición multidimensional propuesta por Meyer y Allen (1999) donde se considera al *Compromiso Organizacional como la identificación e implicación con la organización, así como el reconocimiento de los costos asociados al hecho de dejar la organización, además de revelar sentimientos de obligación del colaborador al permanecer en la misma en la empresa* (Meyer y Allen, 1999).

El concepto refiere al grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y están dispuestas a continuar trabajando en ella (Meyer y Allen, 1991, cit. en Castro Solano, 2010).

Se ha observado que el compromiso que un empleado tiene con su organización se vincula estrechamente con su comportamiento en el lugar de trabajo (Castro Solano, 2010).

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. El Compromiso Organizacional es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no solo al trabajo (Marín Pérez, 2003).

No obstante, la naturaleza y dirección de tales relaciones son complejas y dependen del contexto y de ciertas variables en estudio (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002, cit. en Castro Solano, 2010).

Siguiendo los desarrollos de Marín Pérez (2003), un compromiso organizacional intenso se caracteriza por:

- Creencia y aceptación de las metas y los valores de la Organización.
- Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la Organización.
- El deseo de mantenerse dentro de la Organización.

2.2 Importancia del estudio del Compromiso Organizacional

Durante las últimas dos décadas el concepto de Compromiso Organizacional ha atraído considerablemente la atención en el estudio de las organizaciones. Esto sucedió cuando las investigaciones demostraron que el Compromiso Organizacional es un mejor predictor que la satisfacción laboral en temas de desempeño, ausentismo, rotación de personal, etc. (Quiroga Aquinchay, 2007).

Las organizaciones muchas veces incurren en grandes gastos económicos y/o de tiempo en capacitar a ciertas personas para que se desempeñen favorable y adecuadamente en sus puestos. Estos gastos, se verían truncados si estas personas después de que realizaron este entrenamiento o después de un tiempo de adaptación a su puesto, abandonaran la organización. Se tendría que volver a seleccionar y/o capacitar a otra persona para que realice la función que dejó vacante el individuo que

abandonó la organización y nuevamente tendrían que realizarse gastos económicos y de tiempo. (Quiroga Aquinchay, 2007).

En concordancia con esto, Heredia (2005) afirma que esta movilidad preocupa a las empresas cuando se van sus hombres más valiosos y a la vez les plantea un desafío para seducir a otros profesionales.

Esperar que un empleado se quede toda la vida es utópico. El mercado del trabajo ha cambiado mucho en los últimos diez años y si la empresa no puede garantizar estabilidad laboral, tampoco puede pedir fidelidad para siempre.

Como lo han demostrado dos décadas de investigaciones, el CO tiene consecuencias benéficas tanto a nivel individual como organizacional. Los empleados con elevado CO muestran actitudes más positivas hacia sus puestos de trabajo y son más propensos a redoblar sus esfuerzos y mejorar su rendimiento en comparación con otros compañeros dentro de la organización. A su vez, presentan menores intenciones de renunciar y tasas más bajas de ausentismo (Castro Solano, 2010).

Revisiones recientes de los progresos conceptuales y teóricos en el campo del compromiso (Johnson y Chang, 2008) muestran que los empleados con alto compromiso afectivo están más satisfechos con su trabajo, se sienten más felices con sus tareas cotidianas y son más propensos a involucrarse en comportamientos que fortalezcan la competitividad de la organización.

A nivel organizacional, el grado de compromiso del empleado con la empresa se ha convertido en uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años. Una de las razones de tal interés es que los gerentes y directivos han comenzado a darse cuenta de que para lograr ventajas competitivas en una economía global es indispensable contar con recursos humanos comprometidos con los objetivos de la empresa.

La importancia del CO no solo radica en su capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los empleados, sino también por ser una de las alternativas más eficaces para la consecución de las metas organizacionales (Castro Solano, 2010)

Por todo ello, es necesario para las organizaciones conocer no sólo el tipo, sino también el grado de compromiso de sus miembros.

2.3 Evolución del constructo compromiso organizacional

A continuación realizaremos un breve recorrido por la evolución de este constructo a través de las diferentes perspectivas teóricas que han abordado el estudio:

En el año 1960, aparece en el *American Journal Of Psychology*, un artículo que se denominaba "Notes On the Concept of commitment", su autor, Becker (1960), define al compromiso desde la Teoría del intercambio Social. Por otra parte, y coincidiendo en el tiempo, algunos investigadores como Buchanan (1974) ven que hay individuos que se identifican e implican con los valores y metas de la organización, estas personas manifiestan deseos de permanecer en la organización en la que trabajan. Se enfatizan aspectos como la lealtad, obligación moral, afecto, calor, apego, pertenencia o el esfuerzo en beneficio de la organización (De Frutos, 1998), aquí comenzaría a estudiarse una perspectiva actitudinal.

Vemos aquí, que ambas posturas tomarían al Compromiso Organizacional como un constructo unidimensional, unos autores haciendo hincapié en aspectos afectivos que les llevara a aceptar las metas organizativas (Porter y Otros, 1974, cit. en Simo, 2008), y otros en los aspectos que se perderían por el hecho de abandonar la organización (De Frutos, 1998).

El estudio del compromiso organizacional (CO) se reveló como particularmente fecundo a partir de la década del 80, con la intensificación del interés por su conceptualización y naturaleza, tratado de modo diferente conforme se lo enfocara desde una perspectiva actitudinal o comportamental (Castro Solano, 2010). Tal

distinción se refleja en las líneas de investigación tradicionalmente asociadas con uno u otro abordaje.

En el abordaje actitudinal, la investigación se orienta hacia la identificación de las condiciones antecedentes que contribuyen al desarrollo del compromiso, así como a sus implicancias comportamentales (Castro Solano, 2010).

El compromiso actitudinal fue definido como la fuerza de identificación de un individuo con una organización en particular, y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización; b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización (Mowday y Otros, 1979, cit. en Simo, 2008).

De esta manera los estudios realizados -bajo el enfoque del campo actitudinal- van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, otros objetivos de la investigación fue la identificación de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional (Córdoba Pirela, 2005).

En el abordaje comportamental, la investigación se centra en la identificación de las condiciones bajo las cuales un comportamiento exhibido tiende a repetirse, y a los efectos de tal comportamiento en el cambio de actitud (Castro Solano, 2010). Principalmente, buscan reconocer cuales son los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora (Monday, Porter y Steers, 1982. cit. por Meyer y Allen, 1997, en Córdoba Pirela, 2005).

El compromiso organizacional definido en términos comportamentales; ve al individuo como un agente pasivo que queda comprometido como resultado de factores situacionales (Quiroga Aquinchay, 2007). Se relaciona con el proceso por el cual las personas se vinculan con una organización y el modo como lo perciben (Castro Solano, 2010).

Así surge lo que se denominaría posteriormente compromiso intencionado - *calculative commitment*- (Ritzer y Trice, 1969; Hrebiniak y Alutto, 1972 cit. en Simo, 2008). Construido como dijimos, en base al trabajo de Becker (1960), fue definido como un fenómeno estructural que ocurre como resultado de las transacciones individuo-organización y las alteraciones en los *side-bets* o las inversiones a lo largo del tiempo (Hrebiniak y Alutto, 1972, cit. en Simo), por lo que éste aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa. En consecuencia, se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía (Córdoba Pirela, 2005). Los *side-bets* (Becker, 1960, cit. en Simo, 2008) son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización (Cohen y Lowenberg, 1990, cit. en Simo, 2008).

En este sentido, los individuos se vinculan a la organización a causa de los *side-bets*, o por el coste percibido por el individuo y la consecuente pérdida de la inversión (p. ej. un plan de pensiones, pérdida de incentivos por antigüedad) realizada por el individuo al separarse de la organización (Mathieu y Zajac, 1990, Simo, 2008). Estaríamos hablando de una relación de intercambio que sería esfuerzo-recompensa (De Frutos, 1998).

La mayoría de los estudios contemplados en una revisión del meta análisis, hecha por Mathieu y Zajac's en 1990 (Bohnenberger, 2005), consideran el compromiso organizacional como un modelo unidimensional (Meyer, Irving y Allen, 1998). El examen de la literatura revela, un predominio de la perspectiva actitudinal sobre la comportamental, aunque la tendencia más reciente es la incorporación de estos dos abordajes y de sus relaciones complementarias (Castro Solano, 2010).

Sin embargo, era bastante notorio que el modelo unidimensional presentaba limitaciones una vez que contemplaba solo uno de los componentes del compromiso (Bohnenberger, 2005).

Ya Mathieu y Zajac (1990), en sus estudios revelan que los investigadores estaban empezando a identificar otras formas de compromiso, pero que eran aún escasos para ser considerados como variables moderadoras en su meta-análisis (Meyer y Otros, 2002, Simo, 2008). Entre ellas podemos nombrar la identificación con la organización (Hall y Otros, 1970, cit. en Simo, 2008), así como otras tentativas (por ej., Cook y Wall, 1980; cit. en Simo, 2008). Pero estas otras formas de compromiso organizativo, hasta 1990, fueron adheridas a las propias definiciones de compromiso actitudinal y compromiso intencionado, o bien tratados como variables correlacionadas con el propio compromiso actitudinal (Mathieu y Zajac, 1990). Por ejemplo, la identificación con la organización -*organizational identification*-constituye una de las subdimensiones del compromiso actitudinal definido por Mowday y Otros (1982, cit. en Simo, 2008).

Así en los años 80, se empieza a considerar que las dos posiciones teóricas no son excluyentes y que podría suceder que ambas estén hablando de un mismo concepto que tiene dos facetas diferentes, una dimensión afectiva y una dimensión continua o calculada (De Frutos, 1998). Estos modelos se considerarían como dos factores.

Incluso el inicialmente Meyer y Allen (1984) sólo distinguían dos dimensiones básicas, el compromiso afectivo que denota identificación, involucración y afiliación emocional con la organización; y el compromiso de continuidad asociado a la percepción de los individuos de los costes derivados de abandonar la organización (Simo, 2008).

Desde principios de este siglo, consideramos que el compromiso organizativo es un constructo multidimensional, frente a las primeras consideraciones unidimensionales, donde los antecedentes, correlaciones y consecuencias varían en función de sus dimensiones (Meyer y Otros, 2002, cit. en Simo, 2008); y cuyas definiciones coinciden en la esencia del vínculo o lazo del individuo con la organización, pero varían en la matización del propio estado psicológico del individuo; cómo este lazo es considerado, así como sus consecuencias, correlaciones y antecedentes (Simo, 2008).

Asimismo durante la evolución de los estudios, varios focos de compromiso fueron desarrollados, según Meyer y Herscovitch (2001 cit. en Bohnenberger, 2005):

- General: son los conceptos que de una forma amplia describen la relación de un individuo con una actividad, una creencia o una fuerza que dirige su comportamiento.
- Compromiso organizacional: una forma de relación entre los empleados con las organizaciones, promovida por medio de contratos psicológicos o la identificación y la involucración del individuo con una organización específica.
- Compromiso con el trabajo: relacionado directamente al sentimiento de apego que tiene el individuo con su trabajo.
- Compromiso con la carrera o con la ocupación: la actitud del individuo en relación a su profesión o vocación y su motivación en trabajar en el puesto elegido.
- Compromiso con las metas: se refiere al alcance de las metas y las recompensas esperadas.
- Compromiso con los cambios organizacionales: vínculos psicológicos que demandan la acción juzgada necesaria para el éxito de los cambios de la organización.
- Compromiso con la estrategia: es caracterizada por la espontaneidad del individuo de alcanzar la culminación de la estrategia.

Retomando el tema de los modelos multidimensionales, muchos autores (por ej. Mowday, 1998 cit. en Bohnenberger, 2005) refieren que reconocer que hay más de una dimensión en el constructo es un importante avance para la comprensión del compromiso organizacional. Meyer, *et al.* (2002 cit. en Bohnenberger, 2005) defienden que actualmente así es aceptado en el grueso de las investigaciones realizadas. (Bohnenberger, 2005).

El modelo multidimensional tiene discordancias de acuerdo con Meyer y Herscovitch (2001, cit. en Bohnenberger, 2005). El origen de estas discordancias está: a) en la evidencia empírica, b) en las diferencias entre los conceptos unidimensionales, encontrados en un primer momento, c) en los estudios hechos en un contexto teórico, o d) en la combinación de todos ellos.

Dentro de éstos modelos se destacan las investigaciones de O'Reilly y Chatman (1986, cp. Allen y Meyer, 1990) quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando 3 dimensiones (Córdoba Pirela, 2005):

- Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas
- Involucramiento basado en la afiliación
- Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales

Por su parte, Allen y Meyer (1990, cit. en Córdoba Pirela, 2005), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986, cit. en Córdoba Pirela, 2005) y realizan una revisión de la literatura especializada, hasta esbozar un enfoque donde el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea, difiriendo en intensidad (Córdoba Pirela, 2005):

- Componente Afectivo
- Componente de Continuidad
- Componente Normativo

También podemos nombrar otros modelos multidimensionales relacionados con el compromiso organizacional destacando los que están en el Cuadro N, en los que se incluyen los autores ya mencionados O'Reilly y Chatman (1986) y Allen y Meyer (1990).

Cuadro N°5 Modelos Multidimensionales del Compromiso Organizacional

Autor	Año	Modelo
Angle y Perry	1981	<i>Compromiso valorativo (Value commitment)</i> : relacionado al alcance de las metas de la organización. <i>Compromiso de permanencia (Commitment to stay)</i> : mantenerse como miembro de la organización.
O'Reilly y Chatman	1986	<i>Conformidad (Compliance)</i> : relacionado a las recompensas externas, financieras. <i>Identificación (Identification)</i> : deseo de filiación a la organización. <i>Internalización (Internalization)</i> : coherencia entre los valores del individuo y la organización.
Penley y Gould	1988	<i>Moral (Moral)</i> : identificación y aceptación de las metas de la organización. <i>Calculativo (Calculative)</i> : las recompensas financieras recibidas de la organización. <i>Alienativo (Alienative)</i> : cuando el individuo siente que tiene una deuda con la organización.
Meyer y Allen	1990, 1997	<i>Afectivo (Affective)</i> : identificación e involucración con la organización. <i>Continuo (Continuance)</i> : costes relacionados a la salida de la organización. <i>Normativo (Normative)</i> : obligación en permanecer en la organización.

Autor	Año	Modelo
Meyer y Schoorman	1992	<i>Valorativo (Value)</i> : acepta y acredita en los valores y metas de la organización y manifiesta un esfuerzo en relación a la organización. <i>Continuo (Continuance)</i> : deseo de continuar siendo un miembro de la organización.
Jaros y Otros	1993	<i>Afectivo (Affective)</i> : un sentimiento (de lealtad, afecto, apego o placer) de relación a la organización <i>Continuo (Continuance)</i> : relacionado a los costes de salida de la organización. <i>Moral (Moral)</i> : el compromiso con las metas, valores y misión de la organización.

Fuente: Bohnenberger, 2005, basado en Meyer y Herscovitch (2001), Mowday (1998)

Según Meyer y Herscovitch (2001, cit. en Bohnenberger, 2005) existen algunas similitudes en relación a los modelos multidimensionales, que pueden ser caracterizadas como sigue:

- el componente afectivo, que comprende el deseo de permanecer en la organización;
- el componente financiero, relacionado a los costes de salida de la organización; y,
- el componente moral, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

El modelo de Allen y Meyer, es considerado como uno de los más completos para hacer los análisis referentes al compromiso organizacional y recomendado por varios estudios (Meyer y Otros, 2002, Mowday, 1998, cit. en Bohnenberger, 2005). Incluye todos los ítems citados anteriormente. Además, según Clugston (2000, cit. en Bohnenberger, 2005) solamente entre los años de 1990 y 1994, más de 40 estudios publicados utilizaron su primera versión desarrollada en 1990.

También es interesante referirnos a la propia evolución del modelo de Allen y Meyer en la que en primera instancia se utiliza la escala de 8-ítems (Allen y Meyer, 1990) y posteriormente una versión revisada de 6-ítems (Meyer y Otros, 1993). Se puede observar, que las correlaciones entre el compromiso afectivo y normativo difieren en función de éstas escalas. Este último modelo ha sido confirmado en varios estudios llevados a cabo tanto en Europa (Cooper-Hakim y Viswesvaran, 2005; cit. en Castro Solano, 2010), en países asiáticos (Cheng y Stockdale, 2003; Felfe y Yan, 2009; cit. en Castro Solano, 2010), como en países latinoamericanos (Ferreira, Assmar, Ornar, Uribe, Terrones y Galaz, 2006, cit. en Castro Solano, 2010)

Además, algunos autores establecen que siendo el compromiso organizacional una variable multidimensional, un individuo puede comprometerse con distintos objetos o entidades, asumiendo el compromiso distintos grados o facetas y relacionándose con diversos aspectos como el trabajo, la profesión, el sindicato, la supervisión, el equipo de trabajo y los clientes (Becker y Billings 1993; cit. por Cardozo y Goncalvez, 1998).

Según estos mismos autores es necesario distinguir entre dos grandes centros del compromiso: en primer lugar los supervisores y en segundo lugar, la alta gerencia y la organización (Marín Pérez, 2003).

Dos de los temas no resueltos en el propio meta-análisis (Meyer y Otros, 2002) son los relativos a las dimensiones del compromiso organizativo. Por un lado nos podemos preguntar hasta qué punto el compromiso normativo y el afectivo son constructos distinguibles; y por otro, el hecho que el compromiso de continuidad sea realmente unidimensional.

En el meta-análisis se observa claramente que la correlación entre el compromiso afectivo y el normativo es elevada, pero no unitaria. También observamos

notables diferencias en los efectos moderadores relativos a la localización geográfica (Simo, 2008).

Existe amplio consenso entre los investigadores en considerar el CO como un constructo integrado por los tres componentes identificados por Allen y Meyer, a pesar de algunas propuestas de operacionalización diferentes, tales como la de Blau (2003, cit. en Castro Solano, 2010), quien propone cuatro componentes (compromiso afectivo, normativo, costos acumulados y alternativas limitadas), o la de Wang (2004; cit. en Castro Solano, 2010), quien identifica cinco componentes (compromiso afectivo, normativo, calculativo pasivo, calculativo activo y valorativo).

En el modelo de cuatro factores se hace una propuesta similar al modelo anterior en cuanto a los factores afectivo y normativo. El cambio se produce en el factor continuo, que se desglosa en dos nuevos factores; uno que tiene relación con los costes del abandono (pérdida de los beneficios acumulados o debidos a la organización), y otro basado en la percepción de escasez de empleo alternativo (posibilidades de encontrar otro empleo) (De Frutos, 1998).

Incluso, se ha planteado modelos de cuatro factores y un factor de segundo orden, el cual es conceptualmente similar al anterior, con la salvedad que se añade un factor de segundo orden.

Si en los modelos anteriores se especifican las dimensiones del compromiso; aquí se plantea además, un constructo latente general. De modo que los cuatro factores saturan en el factor de segundo orden, y este factor recoge la contribución de cada factor al constructo global de compromiso. Este modelo permitirá conocer cuáles de los aspectos del compromiso reflejan mejor el sentimiento general de compromiso de un individuo dado y si todos los aspectos del compromiso se verán afectados de forma similar por el nivel global de compromiso del individuo (De Frutos, 1998).

Igualmente, es el modelo de tres componentes que desarrollaron Meyer y Allen, el que más aceptación ha obtenido hasta el momento, debido a que los modelos de menos de tres factores no reflejan de manera diferenciada los diversos componentes del concepto. Y si bien los modelos de cuatro factores permiten dicha diferenciación lo realizan de una manera que hace muy complejo su entendimiento y no permiten agregar nuevos elementos que hagan válida su implementación (De Frutos, 1998).

Después del meta-análisis realizado por Meyer y Otros (2002), se han producido algunos pequeños avances en el estudio del compromiso organizativo siguiendo el modelo de tres componentes. Al destacar el reciente trabajo realizado por Luchak y Gellatly (2007, cit. en Simo, 2008), donde estudian la posibilidad de relaciones no lineales entre el compromiso organizativo y sus consecuencias.

En relación, al compromiso normativo los avances han sido más escasos, destacando algunas conclusiones aportadas en relación a los side-bet y su relación con el modelo de tres componentes realizado por Powell y Meyer (2004), con interesantes matizaciones en los antecedentes del compromiso normativo; y por otro lado la revisión y agenda de investigación propuesta por Bergman (2006, cit en Simo, 2008) referente a las relaciones entre el compromiso afectivo y el normativo (Simo, 2008).

2.4 Dimensiones del Modelo Tridimensional de Allen y Meyer

Como mencionamos en la evolución del concepto de CO, pasados los noventa del siglo pasado, la conceptualización realizada por Meyer y Allen (Meyer y Allen, 1984; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997; Allen y Meyer, 1990; Allen y Meyer, 1996) basada en el compromiso organizativo como un constructo formado por tres dimensiones, podría decirse que es la que prevalece hasta la actualidad (Bergman, 2006 cit. en Simo, 2008).

La visión de Meyer y Allen reposa en tres dimensiones o caminos que permiten a los individuos vincularse a las organizaciones (Simo, 2008), conciben el compromiso

como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicancias en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización (Castro Solano, 2010).

En síntesis, el compromiso organizacional queda esbozado como un constructo multidimensional, cuyo estudio debe tomarse a consideración cada uno de los tres componentes, pues no deben ser confundidos como tipologías que se excluyen unas a otras, ya que los trabajos los presentan en forma natural y simultánea durante su relación laboral. Por tanto si se desea conocer o definir el comportamiento organizacional de un individuo se habrá de tomar en cuenta esta complejidad (Córdoba Pirela, 2005).

Meyer y Allen, (1991 cit. en Simo, 2008) los definen de la siguiente manera:

- El compromiso afectivo *-affective commitment-* como el deseo de pertenecer a la organización *-quieren/desean hacerlo-*.

- El compromiso de continuidad *-continuance commitment-* basado en la creencia que dejar la organización será costoso *-lo necesitan-*.

- El compromiso normativo *-normative commitment-* es el sentido de obligación hacia la organización *-deben/están obligados-*.

En síntesis, desde la óptica de Meyer y sus colaboradores, el CO es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización (Castro Solano, 2010).

Cada forma de compromiso se desarrolla como resultado de distintas experiencias personales y puede tener una relación diferente con aspectos particulares de la organización o con otros conceptos teóricos (Márquez, 2000).

Luego de identificar y definir cada una de las dimensiones del CO, Allen y Meyer (1996, cit. en Castro Solano, 2010) señalaron que estas categorías no son excluyentes entre sí, pueden ser experimentadas al mismo tiempo en diferentes grados, aunque, por lo general, siempre prevalece un tipo de CO que vincula al empleado con su empresa, sin que las demás estén ausentes.

De modo que una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de coste-beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización (De Frutos, 1998).

Se debe considerar también que estas predominancias pueden ser variables en el tiempo; es decir, que si bien en cierto momento prevalece uno de estos factores, puede ocurrir que sea otro el factor prevaleciente en un momento distinto (Quiroga Aquinchay, 2007).

El comportamiento de búsqueda es usualmente el antecesor de la intención de permanencia; es decir, primero se “buscaría” lo adecuado para uno y después se intentaría permanecer. Lo que se espera es que los tres componentes del compromiso incrementen la intención de quedarse y disminuyan el comportamiento de búsqueda (Quiroga Aquinchay, 2007).

A continuación se describen las tres dimensiones con mayor detalle:

2.4.1 Componente Afectivo

El *compromiso afectivo* se define como el vínculo afectivo que un individuo siente hacia una organización, caracterizado por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1997; Mowday et al, 1982; O'Reilly y Chatman, 1986; cit. por Simo, 2008). Arcienaga (2004) en el mismo sentido agrega que el Compromiso Organizacional Afectivo consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa. Se caracteriza por tener una asociación afectivo/emocional (Meyer y Allen 1997, cit. en Bohnenberger, 2005).

Allen y Meyer señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la

empresa. Si sus evaluaciones son positivas, comenzará a percibir los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida (Castro Solano, 2010).

Además refleja lealtad por afecto, un individuo con este tipo de compromiso trabaja en una organización porque le gusta, porque se siente cómodo en ella. Los individuos permanecerían en la organización porque así lo desean (Arcienaga, 2004).

Mowday, (1.982, cit. por Garber, 2001) refiere que esta dimensión es la fuerza relativa de la identificación individual del trabajador en una organización en particular, la cual se encuentra unida a tres factores:

- Alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización.
- Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables en favor de la organización.
- Fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

Es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa; sin embargo esta identificación y afinidad con la organización se manifiesta con actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia del colaborador hacia su compañía (Arcienaga, 2004). Se podría notar, por ejemplo, en aquellas personas que se emocionan al decir que trabajan para tal compañía o hablan mucho de esta en reuniones familiares o con amigos (Quiroga Aquinchay, 2007).

Según Arcienaga (2004), normalmente los colaboradores con un elevado compromiso afectivo, tienden a manifestar buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, siendo estas actitudes altamente deseables, en la implantación de procesos, por gerentes y directores. Esta identificación también se reflejaría en la solidaridad y aprehensión del trabajador con los problemas de su empresa, se preocupa cuando su empresa va mal y muestra gran felicidad cuando va bien. En términos coloquiales, el colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que “tiene bien puesta la camiseta”

Conceptualmente lo podemos identificar, pese a las diferencias en las escalas de medida, al compromiso actitudinal (Riketta, 2002, cit. en Simo, 2008), por lo que en su conjunto es el que ha recibido mayor atención académica (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer et al., 2002 cit. en Simo, 2008) siendo cuantiosos los trabajos que han validado la existencia del compromiso afectivo, la validez de las escalas de medición, así como con sus antecedentes, correlaciones y consecuencias (por ej., Allen y Meyer, 1990; Dunham y Otros, 1994; Meyer y Allen, 1984; Randall y Otros, 1990; Shore y Tetrick, 1991; Ko y Otros, 1997; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997; Meyer y Otros., 2002; Mowday y Otros, 1982; Chen y Francesco, 2003; Chen y Stockdale, 2003; Lee y Otros, 2001; Meyer y Allen, 1988; Palich y Otros, 1995; Wasti, 2002; Wasti, 2003a; Wasti, 2003b, cit. en Simo, 2008).

Para Mowday et al (1982 cit. por Garber, 2001, en Meyer y Allen 1997) los antecedentes que influyen sobre el elemento afectivo se agrupan en características personales, organizacionales y experiencias laborales dentro de la empresa.

En cuanto, a las características personales principalmente correlaciona con la edad y la antigüedad, Guzley (1992, Córdoba Pirela, 2005) Sin embargo la intensidad del componente afectivo no se ve afectada por el sexo del trabajador (Aven, Parker, Mc Evoy, 1993 y Mathieu y Zajac, 1990, cit. por Meyer y Allen, 1997).

Con respecto a las características de tipo organizacional, se mencionan las percepciones del trabajador en materia de políticas de la empresa y las experiencias organizacionales.

Finalmente, en cuanto a las experiencias de trabajo influiría los niveles de autonomía en la realización de su trabajo (Dunham y Otros, 1994 cit. en Marín Pérez, 2003) y la percepción de un ambiente que favorece la participación de los trabajadores en la toma de decisiones (Allen y Meyer, 1990, cit. en Córdoba Pirela, 2005)

Al hacer referencia a las experiencias en el lugar de trabajo (que algunos autores las incluyen dentro de la categoría características del puesto de trabajo), algunos autores consideran a esta variable como generadora del compromiso afectivo (Meyer y Otros, 1991; Meyer y Otros, 1998) y en función de las expectativas de estos previa a la entrada en el puesto de trabajo (Caldwell y Otros, 1990; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997; O'Reilly y Otros, 1991, cit. en Simo, 2008). Es posible en este sentido que algunos precursores del compromiso afectivo se produzcan antes de entrar en la organización y se desarrollen en función del impacto percibido positivo o negativo al descubrirla in situ (Bergman, 2006, cit. en Simo, 2008).

Para Meyer y Allen (2002, cit. en Simo, 2008) las consecuencias del compromiso afectivo resultado de sus últimas investigaciones son: las conductas en el trabajo (absentismo, ciudadanía, y desempeño) y el bienestar y salud del trabajador con correlación positiva. Y el turnover o intención de turnover con correlación negativa.

Un estudio realizado por James Price y Charles Mueller (1997) demostró que el compromiso afectivo tiene relación con los procesos de intercambio.

Una organización típica provee recompensas o castigos de acuerdo a la contribución hecha por sus empleados o cuando fallaron en hacerlo. Según condicionamiento operante, los empleados se comprometerían con la organización a cambio de recompensas recibidas o castigos evadidos.

Los autores enumeraron siete factores que actuarían como posibles recompensas: autonomía laboral, apoyo del supervisor, apoyo de los compañeros, justicia distributiva, reconocimiento, cambios promocionales (ascensos), seguridad laboral. Y siete castigos: actividad rutinaria, ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobrecarga laboral, recursos inadecuados, trabajo riesgoso y paga insuficiente. (Price y Mueller, 1997).

El compromiso afectivo sería el que tendría consecuencias más positivas para el desarrollo de la empresa, ya que los empleados que establecen relaciones afectivas, basadas en experiencias positivas y gratificantes vividas en el seno de su organización, serán los más identificados y los más dispuestos a sacrificarse para el logro de las metas organizacionales. Por lo que dejaron entrever que toda organización que se esfuerza por desarrollar el compromiso afectivo de sus miembros se vería gratificada con un plantel de empleados consustanciado con la empresa, con las consecuentes ventajas corporativas que esto trae aparejado (Castro Solano, 2010).

2.4.2 El Compromiso Continuo

El *compromiso continuo o de continuidad* es aquel asociado a la necesidad de permanecer en la organización, se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización (Allen y Meyer, 1997, cit. en Marín Pérez, 2003), o la pérdida de beneficios resultado de las inversiones individuales realizadas en la organización que se perderían en caso de abandonarla (Allen y Meyer, 1990, cit. en Simo, 2008), donde el empleado reconozca que estos costos existen (Allen y Meyer, 1997 cit. en Marín Pérez, 2003). Es decir, que es aquel, construido sobre una base de relaciones de valor de alternativas de trabajo e inversiones que necesitan ser hechas (Bohnenberger, 2005).

Además, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa. La lealtad en este caso estaría dada por el hecho de que es poco probable que consiga un empleo que considere mejor en otro sitio. Los individuos permanecerían en la organización porque lo necesitan (Arcienaga, 2004), más que por un deseo genuino (Castro Solano, 2010).

Conceptualmente lo podemos asociar al compromiso intencionado (Hrebiniak y Alutto, 1972 cit. en Simo, 2008).

Su fundamento teórico parte de los *side-bets* (Becker, 1960; McGee y Ford, 1987 cit. en Simo, 2008) que son las inversiones a lo largo del tiempo (Hrebiniak y Alutto, 1972). Los *side-bets* (Becker, 1960) o también descrito como las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización (Cohen y Lowenberg, 1990, cit. en Simo, 2008).

El proceso de formación de este tipo de compromiso se basa en un análisis costo-beneficio. Antes de tomar una decisión, el empleado evaluará los sacrificios realizados hasta la fecha, los perjuicios que traería para su familia si dejara el empleo y las posibilidades concretas de encontrar uno nuevo frente a las alternativas laborales disponibles en el mercado. Si como resultado de tales evaluaciones surgiera que los costos de dejar la organización son mayores que los beneficios, entonces optará por permanecer en la empresa. Su vínculo con la empresa será producto de una decisión calculada, por lo que su pertenencia a la empresa estará sustentada en un compromiso de tipo calculativo (Castro Solano, 2010).

El trabajador que tiene un alto compromiso continuo, y que en los otros dos tipos presenta un nivel bajo o moderado, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo y dedicación al trabajo radican en alcanzar los niveles de “mínimos aceptables”, es decir, en cumplir con lo estrictamente necesario para seguir trabajando en la empresa y capitalizar sus inversiones, o bien, espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa (Arcienaga, 2004).

Price y Mueller (1997), señalan cuatro variables como potenciales determinantes de este compromiso:

- Autoinversión (monto de recursos valiosos, como esfuerzo, tiempo y energía). El aumento de esfuerzo y energía elevará su compromiso continuo, ya que abandonar la organización significaría la pérdida de recursos valiosos invertidos en ella.
- Entrenamiento general. El entrenamiento de las capacidades y conocimiento laboral aumenta el compromiso continuo porque aumenta el costo de dejar la organización, debido a que se hace difícil a los empleados encontrar alternativas de trabajo donde volcar el entrenamiento adquirido.
- Apoyo social (de supervisores, compañeros de trabajo, esposo, parientes y amigos). Si un empleado se va a otra organización puede desbaratar las relaciones sociales que tiene, además del gran costo psicológico de hacer nuevos amigos y aprender las reglas (explícitas e implícitas), en su nuevo lugar de trabajo.
- Oportunidades alternativas de trabajo. Mientras menos oportunidades externas de trabajo disponibles en el medio se perciben, aumenta el compromiso continuo, ya que es mayor el costo de dejar la organización.

En otros estudios realizados mediante un análisis de componentes principales se observaron tres factores como determinantes en el compromiso continuo, dos de los cuales podían ser interpretados (McGee y Ford, 1987 cit. en Simo, 2008): percepción de escasez de alternativas de oportunidades de empleo (coincidente con el estudio anteriormente mencionado), y sacrificio percibido y asociado a abandonar la organización (que podría abarcar los otros tres ítems del estudio de Price y Mueller). Ambos fueron confirmados en el meta-análisis de Meyer et al. (2002), remarcando que el sacrificio percibido presentaba correlaciones más fuertes con las intenciones de abandonar que otros subcomponentes, por lo que se proponía incrementar el número de ítems en esta dirección en investigaciones futuras (Simo, 2008).

En estudios recientes Meyer y Allen (2002) revelan como antecedentes del compromiso continuo a: características personales, alternativas e inversiones.

En relación a las consecuencias mencionan que este tipo de compromiso correlaciona nula o negativamente con las conductas en el trabajo (por ej. absentismo, ciudadanía, y desempeño) y con el bienestar y salud del trabajador, y una correlación negativa con el turnover o intención de turnover.

Entre las variables individuales cabe mencionar la edad y la antigüedad, ya que suelen tener un efecto importante sobre el Compromiso Continuo, pero también influyen otros aspectos como el nivel educativo, o la capacitación recibida que es transferible a otra empresa, y, desde luego aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral, (Arcienaga, 2004).

Meyer y Allen, (1997) refieren que la toma de conciencia sobre las inversiones y alternativas por parte del empleado, constituyen los dos grupos de variables que inciden principalmente sobre el desarrollo de la dimensión calculadora afectando el compromiso de permanencia.

También se han encontrado otras variables con una relación positiva entre el componente de continuidad. Por ejemplo Whitener y Waltz (1993 cit. por Allen y Meyer, 1997) mencionan la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro.

Simo (2008) plantea que desde el punto de vista teórico, debería estar relacionado con la rotación de personal y la intención de abandonar/permanecer en la organización, pero no relacionado con comportamientos (por ej., *citizenship*) que en algunos casos son necesarios para continuar siendo miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997). Agrega que en definitiva se trata de una dimensión empírica y teóricamente soportada en el meta-análisis realizado por Meyer y Otros. (2002).

El compromiso de continuidad, a diferencia de los otros dos, presenta correlaciones poco significativas respecto al compromiso afectivo y al normativo (Meyer y Otros, 2002). Los diferentes estudios han evaluado sus posibles dimensiones, utilizando análisis factoriales confirmatorios.

Los resultados de estos análisis han arrojado resultados dispares, unos han determinado dos dimensiones estructurales (Hackett y Otros, 1994; Somers, 1995; Meyer y Otros, 1990, cit. en Simo, 2008), mientras que otros han determinado una única dimensión (por ej. Dunham y Otros, 1994; Ko y Otros, 1997; Shore y Tetrick, 1991, cit. en Simo, 2008).

Actualmente se cuestiona si el compromiso calculativo puede ser visto como una verdadera faceta del compromiso organizacional. Sobre todo porque el CO fue definido por Allen y Meyer (1996) como un estado psicológico que une al individuo con la organización y, en forma llamativa, el compromiso calculativo no necesariamente supone un involucramiento psicológico (Hatrup, Mueller y Aguirre, 2008, cit. por Castro Solano, 2010)

2.4.3 El Compromiso Normativo

El *compromiso normativo* ha sido el último en introducirse y a su vez el menos estudiado (Bergman, 2006 cit. en Simo, 2008), por lo tanto se cuenta con escasas evidencias empíricas que sustenten sus basamentos teóricos (Córdoba Pirela, 2005).

La definición ha variado desde su aparición (Allen, 2003). Originalmente el compromiso normativo se basaba en las normas de fidelización organizativas y su internalización (Weiner, 1982, cit. en Simo, 2008), sin una referencia específica a las presiones sociales asociadas a dicha lealtad (Allen y Meyer, 1996; Meyer y Otros, 1993, cit. en Simo, 2008), como por ejemplo presiones de tipo cultural o familiar (Morrow, 1993, cit. en Simo, 2008). Más recientemente, esta obligación ha variado sustancialmente, aludiendo a la reciprocidad individuo-organización para obtener un beneficio mutuo (Meyer y Otros, 2002, cit. en Simo, 2008). Algunos de estos cambios se han reflejado en sucesivas revisiones en las escalas de medición (Meyer y Allen, 1991; Meyer y Otros, 1993).

En resumen, la naturaleza propia del compromiso normativo es la sensación por parte de los empleados de estar obligados, definiéndose como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer (Bergman, 2006 cit. en Simo, 2008).

El compromiso de tipo normativo es la totalidad de presión normativa internalizada por el empleado para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización (Allen y Meyer, 1997, cit. por Márquez, 2000). El concepto está construido a partir de normas y expectativas de los empleados al respecto de la organización (Bohnenberger, 2005).

Al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional (Arcienaga, 2004), un individuo que posee compromiso normativo es leal porque siente la obligación de serlo. El individuo permanecería en la organización porque siente que es su deber (Quiroga Aquinchay, 2007).

En la formación de este tipo de compromiso tiene un peso preponderante el proceso de socialización al que estuvo sometido el sujeto (Castro Solano, 2010). Meyer y Allen (1997) explican que la familia y la cultura primero; y posteriormente, el proceso de socialización "internalizarían" un conjunto de creencias normativas. Estas "creencias normativas internalizadas", a través de experiencias de socialización que subrayan el valor de la lealtad, harían que se desarrolle el compromiso normativo.

Vale decir, el compromiso normativo se reflejaría en: el respeto por las normas, la valoración de los grupos de pertenencia, la lealtad al empleador y el reconocimiento de las inversiones que ha realizado la empresa en su desarrollo (por ejemplo, gastos en capacitación y entrenamiento, asistencia para la educación de sus hijos, etcétera). Esta presión normativa genera en el empleado sentimientos de retribución que se traducen en la obligación (o el deber) de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento. Su vínculo con la organización no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino que refleja un sentimiento de deber u obligación (Castro Solano, 2010).

Sin embargo, aclara Simo, (2008) que los individuos que experimentan un elevado compromiso normativo en contextos de bajo compromiso afectivo y elevado compromiso de continuidad experimentan sentimientos de deuda u obligación. Sin embargo, individuos que experimentan un elevado compromiso normativo en un contexto de elevado compromiso afectivo pueden experimentar un sentimiento más puramente moral de actuar.

Al respecto, Arcienaga (2004) afirma que este sentimiento de obligación suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia y en sus primeras experiencias laborales, es decir, el sujeto aprende y da por hecho, que debe ser leal con la empresa que le contrate, desde luego la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona. Él lo nombra un *colaborador incondicional*. Y agrega: El trabajador con un alto compromiso normativo será incondicional al momento de desarrollar un nuevo proyecto, aunque quizás no con la energía y el entusiasmo del colaborador con un alto compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento (Arcienaga, 2004).

Otro mecanismo que interviene es el intercambio. De acuerdo a este principio, el compromiso normativo se desarrolla por el recibo de recompensas de parte de la organización que inspiraría un sentido de obligación en el individuo.

Este sentimiento de obligación a permanecer en la organización se debería al hecho de experimentar una sensación de deuda por haberle brindado una oportunidad y/o recompensa que fue intensamente valorada por la persona (Allen y Meyer 1997). Es lo que se conoce como teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral de retribuir al donante.

Price y Mueller (1997) señalan dos posturas de diferentes autores: "Scholl enfatiza que la norma de reciprocidad sólo es operativa bajo la condición de que la

recompensa obtenida por un individuo vaya más allá de lo esperado. Sin embargo, Dunham sugiere que la esperada recompensa también puede inspirar un sentido de obligación”.

Habría dos tipos de recompensas provistas al individuo por otros, recompensas sociales y recompensas organizacionales. Las sociales tienen que ver por ejemplo con el apoyo del supervisor, de compañeros de trabajo. Las organizacionales hacen referencia a justicia distributiva, ascensos, seguridad laboral, salario, etc. (Price y Mueller, 1997).

Allen y Meyer (2002) refieren, al igual que el compromiso afectivo, como antecedentes, las características personales, las experiencias de la socialización, y las inversiones organizacionales. Mencionan como consecuencias que correlacionan positivamente las conductas en el trabajo (absentismo, ciudadanía, y desempeño) y con el bienestar y salud del trabajador, negativamente con el turnover o intención de turnover. Además piensan que el poseer un trabajo riesgoso no permitiría desarrollar o disminuiría el compromiso normativo.

Sin embargo, como dijimos, hay que considerar que este constituye el menos estudiado de los tres componentes, por lo tanto se cuenta con escasas evidencias empíricas que sustenten sus basamentos teóricos. Se supone que su desarrollo es mediatizado por los procesos iniciales de socialización (Meyer y Allen 1997), como así también por procesos como el modelaje, sistema de recompensas y castigo y otros condicionantes que pueden ser internalizados durante las diferentes interrelaciones que se van desarrollando entre los individuos en su lugar de trabajo y en virtud de lo cual, el individuo aprende lo que en ese contexto se considera correcto (Wiener, 1982 cit. por Meyer y Allen 1997).

Por su parte, otros investigadores (Gouldner 1960 y Rousseau 1995, cit. por Meyer y Allen 1997) aducen que el contrato psicológico es el responsable del involucramiento de tipo normativo. También estaría influido por la percepción que tenga el trabajador de las inversiones que la organización le hace directamente (Meyer y Allen, 1997), el desempeño de tareas interesantes, la capacitación, el desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales (Márquez, 2000). Estas afirmaciones son complemento de lo expuesto por Meyer y Allen (1997) pues para ellos, el salario que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes.

Desde un punto de vista teórico, el compromiso afectivo, normativo y de continuidad abren distintos caminos que permiten que los individuos puedan vincularse con la organización (Bergman, 2006 cit. en Simo, 2008). Sin embargo, empíricamente no se ha apreciado una clara diferenciación entre el compromiso afectivo y el normativo (Bergman, 2006 cit. en Simo, 2008) produciéndose algunas críticas sobre la utilidad de un constructo tridimensional (p. ej., Ko y Otros, 1997 cit. en Simo, 2008). Por otro lado, distintos análisis factoriales confirmatorios muestran que los ítems que permiten medir ambos compromisos son significativos (Chen y Francesco, 2003; Dunham y Otros, 1994; Hackett y Otros, 1994; Meyer y Otros, 1990, cit. en Simo, 2008), pero los factores latentes y los valores de las escalas tiende a estar correlacionados (Allen y Meyer, 1990; Chen y Francesco, 2003; Dunham y Otros, 1994; Ko y Otros, 1997; Meyer y Otros, 1993; Meyer y Otros, 2002 cit. en Simo, 2008).

2.5 Antecedentes, correlaciones y consecuencias del compromiso organizativo

Dos son los trabajos más importantes en la tarea de integrar, validar empíricamente y analizar con detalle los antecedentes, las correlaciones, las consecuencias, las dimensiones, las escalas de medición y las propias definiciones del compromiso organizativo, por un lado el de Mathieu y Zajac (1990) y el Meyer y Allen (2002).

El constructo compromiso organizativo, en los principales estudios precedentes a 1990, se evaluaba utilizando uno o dos tipos: el compromiso actitudinal mayoritariamente (Porter et al., 1974; Mowday et al., 1979, cit. en Simo, 2008) y el intencionado (Ritzer y Trice, 1969; Hrebiniak y Alutto, 1972, cit. en Simo, 2008). En esta línea de investigaciones, Glisson y Durick, (1988; cit. por Durrengo y Echeverría, 1997) determinaron la existencia de tres grandes categorías de predictores del Compromiso Organizacional: *las características de los trabajadores, las características de las tareas y las características de la organización*.

Ya a principio de los noventa, el meta-análisis realizado por Mathieu y Zajac (1990), obtuvo la suficiente información para poder analizar el compromiso actitudinal y el intencionado por separado con un total de 18 variables: edad, sexo, educación, posición contractual, posición en la organización, nivel de trabajo, participación en el trabajo, estrés, compromiso ocupacional, satisfacción con el trabajo, desempeño en el trabajo, intención de permanecer en la organización, etc..

Esto permitió analizar las primeras diferencias entre ambos tipos de compromisos o dimensiones del compromiso organizativo (Simo, 2008). Mathieu y Zajac (1990, cit. en Córdoba Pirela, 2005) obtuvieron del análisis cualitativo de las investigaciones realizadas, una clasificación de los antecedentes, las correlaciones, y consecuencias del compromiso organizativo. Los antecedentes los dividieron en cinco grupos: características personales (*personal characteristics*), rol (*role status*), características del trabajo (*job characteristics*), relación grupo/líder (*group/leader relations*), y características de la organización (*organizational characteristics*) (Simo, 2008). Las correlaciones en dos: motivación (*motivation*) y satisfacción laboral (*job satisfaction*).

Por último las consecuencias las unieron en un gran grupo, desempeño laboral (*job performance*), que conceptualmente se podía dividir en dos, desempeño (*performance*) y *comportamiento de abandono* (*withdrawal behaviors*). Dentro de cada grupo situaron distintos constructos y variables (Simo, 2008).

Durante los años '90, Meyer y su equipo, a diferencia de Mathieu y Zajac, únicamente se centraron en revisar aquellas aportaciones que habían seguido la corriente dominante propuesta por ellos mismos, basada en la tridimensionalidad del constructo. De hecho se reconoció, que el compromiso es un constructo multidimensional que sus antecedentes, correlaciones y consecuencias varían en función de la dimensión (Simo, 2008).

Por otro lado no niegan la existencia de otros modelos multidimensionales (por ej. Jaros y Otros, 1993; Mayer y Schoorman, 1992, cit. en Simo, 2008), sin embargo debido a las importantes diferencias en las medidas de estos dos estudios pioneros (Meyer y Herscovitch, 2001 cit. en Simo, 2008), el meta-análisis se centra en el modelo de tres dimensiones, utilizando las escalas de compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Otros, 1993, cit. en Simo, 2008).

Por su lado Meyer y Allen (1997, cit. en Bohnenberger, 2005) identificaron como antecedentes del compromiso organizacional: a) las experiencias del empleado con el resultado del trabajo, con los relaciones de trabajo, con su participación en la organización, con los beneficios recibidos y la justicia; b) la descripción de la función relacionada a cuestiones de ambigüedad, conflictos y sobre carga de trabajo; y c) los contratos psicológicos compuestos por relaciones de cambios económicos y sociales (Bohnenberger, 2005).

El análisis de los antecedentes (Meyer y Allen, 2002) se presentaron divididas en cuatro grupos: variables demográficas, diferencias individuales, experiencias en el trabajo, y alternativas/inversiones. (Simo, 2008). Como variables correlacionadas mencionan la *satisfacción con el trabajo, la involucración con el trabajo y el compromiso ocupacional* (Allen y Meyer, 2002). En cuanto a los resultados en lo que se refiere a las consecuencias del compromiso organizacional se encontraron los siguientes: a) a la preservación del empleo, reflejada por reducción de turnover (volumen de negocio) o

intenciones de turnover; b) al comportamiento productivo, por medio de asiduidad, desempeño y ciudadanía; c) al bienestar del empleado, manifestada por la salud física y psicológica, y por el progreso en la carrera (Allen y Meyer, 2002 cit. en Bohnenberger, 2005).

Por otra parte Córdoba Pirela (2005), resume, los aspectos básicos de la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional explicando que existen en primer lugar, antecedentes tanto distantes como proximales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional (las causas distantes ejercen influencia sobre los antecedentes denominados proximales).

A su vez existen procesos a través de los cuales los antecedentes actúan sobre el compromiso, en este sentido el comprenderlos resulta el elemento clave en la definición del compromiso en cada uno de las tres manifestaciones (afectivo, de continuidad y normativo). Finalmente refiere que tener empleados comprometidos provoca una serie de consecuencias, que no son otra cosa que los beneficios que obtiene la empresa cuando el lazo psicológico se manifiesta en grados de alta intensidad (Córdoba Pirela, 2005).

Como antecedentes distantes menciona a: *características organizacionales* (tamaño, estructura, clima), *características personales* (demográficas, valores, expectativas), *experiencias de socialización* (cultura familiar y organizacional), *prácticas gerenciales* (selección, adiestramiento, compensación) y *condiciones ambientales*; (tasa de desempleo, responsabilidad familiar, estatus sindical). Los antecedentes proximales descritos son: *experiencias laborales*; (alcance del trabajo, relaciones, participación, soporte, justicia), *estados del rol* (ambigüedad, conflictos, sobrecarga) y *contratos psicológicos* (intercambio económico e intercambio social).

En cuanto a los procesos hace referencia a: los *relacionados al afecto* (atribución, racionalización, cumplir expectativas, trabajo adecuado a la persona, necesidad de satisfacción), los *relaciones con la norma* (expectativas, obligaciones, intercambio social y los *relacionados con el costo*; (alternativas e inversiones). Finalmente alude como consecuencias las siguientes: *retención* (retiro cognitivo, intención de cambio, cambio de trabajo) *conducta productiva* (asistencia, actuación, ciudadanía), y *bienestar del empleado*: (salud psicológica, salud física, progreso en la carrera)

Cabe destacar que generalmente las magnitudes de las correlaciones entre compromisos y comportamientos son modestas. En realidad se puede argumentar que dada la naturaleza multidimensional del constructo, cada componente ejerce una influencia independiente sobre cada comportamiento específico, luego la correlación entre un único componente del compromiso y la medida del comportamiento puede estar moderada por otros componentes. Por otro lado se observan ciertas dificultades en la medición de los antecedentes del compromiso de continuidad y la elevada correlación entre el compromiso normativo y el afectivo (Simo, 2008).

A continuación se expondrán las distintas variables analizadas por los autores mencionados y otros trabajos relevantes en relación a algunas variables consideradas como antecedentes y consecuencias, ya estas serán utilizadas posteriormente en el análisis de nuestra investigación.

2.5.1 Antecedentes

Por antecedentes entendemos todas las acciones desarrolladas por la organización por medio de prácticas o políticas y características del individuo que pueden influenciar en el aumento o la disminución del compromiso (Bohnenberger, 2005). A continuación describiremos solo aquellos que son utilizados en nuestra investigación:

Las características personales del trabajador: Una variedad de características de los trabajadores que describen su personalidad, sus necesidades personales y valores han sido referidas para ser asociadas con el compromiso. Retomando los trabajos desarrollados por Mathieu y Zajac (1990), vemos que los resultados de las investigaciones de los antecedentes, las correlaciones entre las características personales y el compromiso organizativo tendieron a ser pequeñas (Simo, 2008).

En el mismo sentido, Meyer et al. (2002) al analizar las variables demográficas, refieren que en general tienen una correlación muy baja en relación a los componentes, confirmando los resultados obtenidos por Mathieu y Zajac (1990) donde estas variables jugaban un rol minoritario en el desarrollo del compromiso organizativo. La excepción se encuentra en la edad y en el nivel jerárquico de la organización que posee una correlación positiva (Simo, 2008). Sin embargo, desde un punto de vista puramente cuantitativo el análisis no permite separar claramente las influencias, por ejemplo, de la edad y la posición en el puesto de trabajo respecto al compromiso (Meyer y Allen, 2002).

A continuación mencionamos brevemente algunos de los numerosos estudios realizados en base a las variables utilizadas en nuestro estudio:

- **Antigüedad:** Según Baron y Greenber (1995, cit. por Cardozo y Goncalvez, 1998), reportan que las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidos que aquellos que tienen poco tiempo en la misma. En el mismo sentido investigaciones realizadas por Morris y Shermon (1990; cit. por Durrengo y Echeverría, 1997) informaron que los empleados más antiguos con menos grado de educación y con un alto sentido de competencia tenían altos niveles de Compromiso organizacional.

Parece natural que en la medida que el periodo dentro de la empresa es mayor, la posibilidad de desarrollar altos niveles especialmente de compromiso afectivo se incrementan, de hecho, Guzley (1992, cit. en Córdoba Pirela, 2005) plantea que el compromiso es más sólido cuando es resultado de la paulatina implicación del individuo con su entorno laboral.

Diversas investigaciones indican una relación positiva entre la antigüedad y el compromiso que podría explicarse por las siguientes razones (Marín Pérez, 2003):

Los empleados que requieren adquirir experiencias para desempeñar un cargo determinado al permanecer mucho tiempo en la organización tienden a desarrollar con la misma, una vinculación positiva (Allen y Meyer, 1997).

Puede suponerse que en la organización permanecen largo tiempo solo aquellos trabajadores que logran desarrollar compromiso con la misma y aquellos que no lo logran se marchan a través del tiempo (Allen y Meyer, 1997).

Aquellos trabajadores que permanecen más tiempo en una organización, tienden a desarrollar y adquirir un mayor número de inversiones (Mathieu y Zajac, 1990).

Sin embargo explican Steven, Beyer y Tricel (1999; cit. por Durrengo y Echeverría, 1997) que si bien encontraron que el número de años que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo, están positivamente relacionados con el compromiso, hay que considerar el número de años que los trabajadores han estado en la misma posición y si estos están más favorablemente dispuestos al cambio, ya que se asociaría negativamente con el compromiso.

También Mathieu y Zajak (1990 cit. por Meyer y Allen, 1997) encontraron que la conexión entre compromiso y antigüedad aunque tiene forma positiva, es muy débil. Por su parte Meyer y Allen (1997) consideran que la posible relación entre ambas variables puede ser producto de la edad del trabajador o resultado de la diversidad de vivencias que se van experimentando cuando se permanece en una misma empresa por mucho tiempo (Allen y Meyer, 1993 cit. por Meyer y Allen 1997).

- **Edad:** en un primer momento, algunos investigadores (por ej. March y Simon, 1958, cit. por Simo, 2008) habían sugerido que la edad debería estar más relacionada con el

compromiso intencionado que con el compromiso actitudinal, fundamentándose en la reducción de oportunidades alternativas y en unos mayores costes de cambio al incrementarse la edad de los trabajadores (Simo, 2008), es decir, en la medida en que los individuos tienen más años, tienden a ver reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa para éstos el costo de dejar la organización (March y Simon 1958; cit. por Mathieu y Zajac, 1990, en Marín Pérez, 2003).

Sin embargo, en estudios realizados por Mathieu y Zajac (1990), la edad presentó una correlación positiva significativa, a su vez respecto al análisis por tipo se observó que estaba más relacionada con el compromiso actitudinal que con el compromiso intencionado (Mathieu y Zajac, 1990 cit. en Simo, 2008). Sin embargo, esta correlación era poco significativa con el compromiso (Mathieu y Zajac, 1990, cit. en Córdoba Pirela, 2005) incluyendo los casos en los cuales se eliminan parcialmente la influencia de la antigüedad (Allen y Meyer, 1993 cit. por Meyer y Allen, 1997)

Por otro lado, Meyer y Allen (1984) habían sugerido que los trabajadores de más edad empezaban a tener un mayor compromiso actitudinal (se comprometen más afectivamente con la empresa) y una mayor satisfacción con sus trabajos (Simo, 2008), en la medida que reciben mejores posiciones respecto a los jóvenes y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen (Allen y Meyer 1984 cit. por Mathieu y Zajac, 1990, en Marín Pérez, 2003) y cognitivamente justifican su permanencia (Simo, 2008). Pero esto no siempre sucede así, por lo que debería ser más apropiado considerar el desarrollo de cada carrera profesional (Simo, 2008).

En este sentido, se ha estudiado que para varios tipos de organizaciones la edad, como la pertenencia, generalmente han sido reportadas como positivamente asociados con el compromiso en la organización (Hall, Schneider y Nygren; Lee, Sheldon y Hrebiniak, cit. por Durrengo y Echeverría, 1999).

Desde la teoría de los tres componentes esta variable demográfica está relacionada con el componente afectivo y con el continuo. Según García (1998, cit. por Giménez, 1998) los individuos mayores de 41 años tienen en líneas generales mayores niveles de compromiso.

Allen y Meyer (2002) informaron en investigaciones más recientes que en general las correlaciones de las variables demográficas fueron bajas. La *edad* y *ocupación* correlacionaron positivamente, aunque de forma débil, con los tres componentes del compromiso organizativo. Sin embargo se detectaron interesantes diferencias concernientes a los estudios realizados fuera de Norte América. Específicamente, la *edad* correlacionó de forma más fuerte con el compromiso de continuidad ($\rho = .20$ vs $.12$) y sucedió lo contrario con el compromiso normativo ($\rho = .07$ vs $.15$). La posición dentro de la organización solamente presentó diferencias en cuanto a procedencia con el compromiso normativo ($\rho = .08$ vs $.24$) (Simo, 2008).

- Género: En un primer momento se observó estadísticamente (aunque el efecto se observara pequeño) que *las mujeres tienden a estar más comprometidos que los hombres*, (Simo, 2008). De hecho se había propuesto, que ellas presentaban un mayor compromiso hacia las organizaciones debido a que estas *usualmente* debían superar muchas más *limitantes o barreras para obtener su membresía* o ser reconocidas por la organización (Grusky, 1966 cit. por Marín Pérez, 2003 y por Simo, 2008).

Según Mathieu y Zajac (1990) estas relaciones no son consistentes dado que la realidad social había cambiado al menos en las sociedades occidentales (Simo, 2008). Sobre los resultados de un estudio realizado por éstos autores (Mathieu y Zajac 1.990), puede concluirse que no existe diferencia significativa para el Compromiso Organizacional entre ambos sexos (Simo, 2008).

En este sentido, se llegó a la conclusión que la intensidad del componente afectivo tampoco se ve afectada por el sexo del trabajador, pues cuando las investigaciones lo han hecho suponer se ha debido a contenidos del cargo y experiencias laborales influidas por la condición de ser hombre o mujer (Aven, Parker, Mc Evoy, 1993 y Mathieu y Zajac, 1990, cit. por Meyer y Allen, 1997).

- Estado civil: entorno a esta variable el meta-análisis realizado por Mathieu y Zajac (1990) solamente presentaba una pequeña correlación positiva con el compromiso organizativo, pero únicamente fueron incluidos cinco ejemplos (Simo, 2008). Según Mathieu y Zajac (1990), parece razonable predecir que el *estado civil* debe estar más relacionado con el compromiso intencionado (particularmente calculador) dado que los trabajadores casados, si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras con su familia (Marín Pérez, 2003).

- Nivel educativo: Los sujetos con mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso, ya que perciben que al tener un alto nivel de especialización poseen un mayor número de oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresas, lo inverso ocurre con las personas de menor nivel educativo, las cuales no sienten ninguna seguridad en sus conocimientos y habilidades y poseen un mayor temor al desempleo lo que las lleva a comprometerse más con su organización (Wallace, 1993; cit. por Cardozo y Goncalvez, 1998).

Sin embargo lo contrario informaron Morris y Sherman (1996; cit. por Durrengo y Echeverría, 1997) ya que según sus investigaciones los empleados con mayores niveles de educación y con un alto sentido de competencia tenían altos niveles de compromiso organizacional.

Las características del trabajo: Las primeras conclusiones alrededor de la influencia de las características del trabajo con el compromiso organizativo se basaron en un número relativamente pequeño de ejemplos, debido a que parte de los estudios revisados por Mathieu y Zajac (1990 cit. por Simo, 2008) utilizaban técnicas que no permitían integrarlas en el meta-análisis.

Estos estudios en su mayoría presentaban resultados positivamente relacionados con el compromiso (Simo, 2008). Sin embargo hubo insuficiente evidencia para identificar los antecedentes, algunos ejemplos son: el conflicto o ambigüedad del rol, la identidad de la tarea, la oportunidad de interacción social, los niveles de habilidades de los subordinados y la esfera de acción o alcance de la tarea, entre otros (Marín Pérez, 2003).

Cabe destacar que aunque las relaciones entre las características del trabajo y el compromiso organizativo han sido examinadas en varios estudios, no se han propuesto modelos teóricos que permitan explicar por qué deberían estar relacionados (Mathieu y Zajac, 1990 cit. por Simo, 2008).

A continuación describiremos brevemente algunas investigaciones de variables que consideramos integran la categoría características del trabajo, y que serán utilizadas en nuestra investigación:

- La posición dentro de la organización frecuentemente se ha asociado a los side-bets (Meyer y Allen, 1984, cit. por Simo, 2008). A pesar de ello el meta-análisis (Mathieu y Zajac, 1990) demuestra que presenta efectos reducidos. En general se asume que los individuos que acumulan *mayor experiencia* en las organizaciones, obtienen mayores posibilidades de *retorno de las inversiones realizadas* (p. ej. planes en pensión) (Simo, 2008). En el mismo sentido Wallace (1993, cit. por Cardozo y Goncalvez, 1998) refiere que los trabajadores que ocupan *cargos de mayor nivel* tienden a estar más comprometidos con la organización; ya que poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras. Además que la posición conlleva distintos méritos como mayor autoridad y autonomía, lo que genera en el trabajador satisfacción y agradecimiento hacia la empresa (Marín Pérez, 2003).

Características de tipo organizacional: Menos atención ha sido dada a las características organizacionales como predictoras del compromiso (Marín Pérez, 2003), se han investigado los siguientes aspectos, en relación a las variables que hemos analizado en nuestro trabajo:

- Salario: se estudió únicamente en base a siete trabajos, observándose una pequeña correlación positiva. En general el *salario* es considerado como un representante del *side bet* y por lo tanto capaz de incrementar el compromiso intencionado. En todo caso los siete ejemplos examinados por Mathieu y Zajac (1990) no pudieron corroborar de forma contundente esta relación (Simo, 2008).

Sin embargo estos resultados, se complementan con lo expuesto por Meyer y Allen (1997) pues para ellos, el *salario* que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuente de compromiso.

En este sentido Villegas (1998, cit. por Paydan y Kleinschmidt, 2000, en Córdoba Pirela, 2005), afirma que "el compromiso organizacional no es resultado directo de *aspectos monetarios* pues "el trabajador no solo se interesa por los aspectos externos al trabajo, como bonos, promociones, sino que intenta lograr, día a día la *satisfacción personal y otras retribuciones no monetarias*".

Empleo seguro: Whitener y Waltz (1993 cit. por Allen y Meyer, 1997) encontraron una relación positiva de entre el componente de continuidad y las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro.

2.5.2 Consecuencias

Las consecuencias son los resultados esperados de individuos comprometidos reflejados en actitudes, comportamientos o acciones que tienen una relación directa o indirecta en la *performance* organizacional (Bohnenberger, 2005).

En los últimos años, muchos estudios han sido hechos a respecto del compromiso. Según Mowday (1998, cit. en Bohnenberger, 2005) "hay una fuerte creencia que el compromiso es un importante concepto con considerable relevancia para los empleados y la organización". Para los empleados, representa una relación positiva que puede dar, acotadamente, más sentido a su vida; y para la organización, representa una oportunidad para mejorar su *performance* (Bohnenberger, 2005).

Sin embargo aclara Quiroga, Ezequiel (2007), el compromiso organizacional acarrea consecuencias, tanto favorables como desfavorables para las organizaciones y las personas. Así cuando el compromiso organizacional es demasiado elevado (sería mejor llamarlo *sobrecompromiso*), podría acarrear inflexibilidad en los miembros de la organización respecto a la transformación en la misma, así como rechazo a las innovaciones y por ende falta de adaptabilidad (Quiroga, Ezequiel, 2007), como así también en cuanto a la salud de los trabajadores, como explicaremos oportunamente más adelante.

Siguiendo el modelo y observando los resultados, las *consecuencias del compromiso organizativo* clásicamente estudiadas, no ofrecen elevadas correlaciones (Mathieu y Zajac, 1990, cit. en Simo, 2008). El resultado del meta-análisis sugiere que estos vínculos deberían estar moderados por otros factores. Por ejemplo, la relación entre el compromiso organizativo y el desempeño deberían estar moderados por factores como las *políticas de remuneración* (Mathieu y Zajac, 1990).

A continuación expondremos algunos estudios realizados en base a variables consideradas como consecuencias del CO, y que posteriormente nos serán útiles en el análisis de nuestra muestra:

Al bienestar del empleado, manifestada por la salud física y psicológica (incluye el stress y conflictos en la familia y en el trabajo), y por el progreso en la carrera.

Allen y Meyer (2002) después de los noventa y debido al elevado interés científico suscitado, empezaron a coger cuerpo otras investigaciones que estudiaban los vínculos entre el compromiso y otras *consecuencias asociadas a la salud de los empleados* y a los posibles *conflictos de conciliación laboral*.

Las personas que poseen altos niveles de compromiso (afectivo y normativo) podrían tener consecuencias negativas. Es el caso de las personas que se sobreinvolucran con su organización, toda su vida gira en torno a esta, sus amigos son sus compañeros de trabajo, sus preocupaciones son las de su trabajo, viven para y por su organización. Quizás esto sea beneficioso para la organización en la cual trabajan, no así para la persona (Córdoba Pirela, 2005).

Su escala de valores es piramidal, estando en la cima la organización a la cual pertenecen. Lo recomendable es una escala de valores más horizontal, donde varios aspectos sean valorados o den sentido a la vida de una persona. Ya que si se coloca sólo un aspecto en la cima, y este se llega a derrumbar, la persona queda totalmente desorientada (Córdoba Pirela, 2005).

En caso de estar "sobrecomprometido", no sólo la pérdida del trabajo haría que se derrumbe la pirámide, sino también en épocas de vacaciones o los fines de semana. Hay un término de la psicología existencial que describe este fenómeno, al que se denomina "Neurosis dominical" o "Neurosis de fin de semana". Son personas que no disfrutan los tiempos que se podrían dedicar al ocio, cuando se encuentran con estos períodos no saben qué hacer con su tiempo y se deprimen (Córdoba Pirela, 2005).

Lo ideal sería la articulación del propio desarrollo de la persona con el proyecto organizacional. Esto se podría desarrollar en aquellos casos en los que se encuentra un espacio externo para crecer y realizarse como individuos. Esto es posible cuando las cuestiones referidas a la salud de las personas que trabajan en una organización son tenidas en cuenta, si son objeto de preocupación, indagación y satisfacción por las autoridades o los responsables de la organización (Marín Pérez, 2003).

- Estrés: el estrés como precedente causal del compromiso organizativo (Bateman y Strasser, 1984; Hrebiniak, 1974; Kahn y Otros, 1964; Parasuraman, 1984; Chassie y Bhagat, 1980; Cook y Wall, 1980) no ha recibido mucha atención (Mathieu y Zajac, 1990). En un principio se había considerado como un antecedente, pero posteriormente y de forma alternativa también se estudió como una consecuencia. Por ejemplo una relajación de los supervisores sobre los empleados puede disminuir el compromiso organizativo. Simultáneamente un elevado compromiso por parte de los individuos puede provocar un elevado estrés ante la necesidad de responder a las expectativas percibidas (Simo, 2008). Algunos investigadores habían argumentado que el compromiso afectivo podía tener un efecto amortiguador negativo en los factores estresantes del trabajo (por ej., Begley y Czajka, 1993), sin embargo otros sugirieron que los trabajadores comprometidos podían experimentar reacciones más negativas que los menos comprometidos en relación las causas de estrés (Reilly, 1994) (Simo, 2008)

Allen y Meyer (2002) en sus estudios en cuanto al *estrés y conflictos en la relación familia/trabajo*, concluyeron que el componente afectivo tiene una correlación negativa con los dos, en contrapartida el componente instrumental tiene correlación positiva con ellos. Con el componente normativo la correlación fue próxima de cero (Bohnenberger, 2005).

SEGUNDA PARTE

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en este estudio es descriptivo, definido por Balestrini (2002) como "la inferencia a la descripción de las singularidades de una realidad estudiada, que podrá estar referida a una comunidad, una organización, un hecho delictivo, las características de un tipo de gestión, conducta de un individuo o grupales, comunidad, de un grupo religioso, electoral, etc."

Por ello decimos que el propósito de estos tipos de investigaciones es describir situaciones. Esto significa decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, buscando especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, etcétera, sometidas a análisis. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga" (Hernández Sampieri y Otros, 1998).

Sánchez (1999) expresa que este tipo de investigación está basada en los resultados alcanzados por diversos investigadores que trabajaron para lograr conocimientos sobre los tópicos.

Su objetivo no es llegar a conclusiones definitivas o verdades absolutas que agoten el total de las explicaciones posibles sobre la temática.

3.2 Diseño de la investigación

El presente estudio puede catalogarse como un diseño de investigación no experimental, ya que se estudió una situación ya existente, donde no se tiene el control de ambas variables como tampoco se puede influir en la relación de las mismas. Es decir, los empleados ya poseían una percepción de la inestabilidad laboral que se presentaba en su organización y poseían un determinado compromiso con la misma; es una situación ya existente, la cual no fue creada ni influenciada por el investigador. Al respecto nos enseña Kerlinger (1985) "una indagación empírica y sistemática en la cual el investigador no tiene un control directo sobre las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias de las relaciones entre las variables se hacen sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de la variable dependiente y la variable independiente".

Esta investigación puede clasificarse dentro del diseño de investigación transversal debido a que los datos fueron recogidos en un solo momento o tiempo determinado. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández Sampieri, y Otros, 1998).

Es un estudio seccional, ya que no comprende ni la diversidad de observaciones, ni de grupos, ni tampoco variables experimentales; sino que queda limitada a la observación de un solo grupo.

El propósito es, entonces, la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de éstas tomando en cuenta su interacción e incidencia. Además de que la misma sirva de base a futuros trabajos, abriendo espacios de discusión sobre los temas planteados.

3.3 Objetivos

3.3.1 General:

- Establecer si existe una relación entre las variables percepción de la inestabilidad laboral, inestabilidad laboral objetiva y el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la Institución.

3.3.2 Específicos:

- Medir el tipo y grado de compromiso organizacional presente en los empleados de la Institución (afectivo, normativo o continuo).
- Medir la percepción que tienen los empleados de la inestabilidad laboral.
- Identificar y describir, si la hubiere, la relación existente entre el grado de compromiso organizacional, la inestabilidad laboral objetiva y la inestabilidad laboral percibida por los empleados de la institución.
- Medir la relación entre otras variables (edad, sexo, ocupación, cantidad de hijos, jerarquía, etc.) y los conceptos antes mencionados que eventualmente permitan establecer nuevas hipótesis y preguntas para investigaciones futuras.

3.4 Preguntas de investigación

Esta investigación pretende responder las siguientes preguntas, teniendo en cuenta las restricciones que impone el diseño:

- ¿Existe relación entre la percepción de la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional del empleado?
- ¿Existe relación entre la inestabilidad laboral objetiva (definida por nosotros como tipo de contrato laboral), la percepción de la misma y el compromiso organizacional?
- ¿Existe relación entre otras variables (edad, sexo, profesión, antigüedad, etc.), la inestabilidad laboral percibida y el compromiso organizacional?

3.5 Sujetos

Los 29 sujetos que participaron de la investigación son parte del personal que presta servicios profesionales y técnicos de la Clínica de Salud Privada, la cual cuenta con una cantidad aproximada de 100 empleados y/o prestadores entre los que podemos nombrar a: médicos (52), enfermeros (22), obstetras (4), instrumentistas (4), anestesistas (3), radiólogos (3), administrativos (11), mucamos y personal de limpieza (6).

La actividad principal de la mencionada Clínica, es prestar servicios destinados a la maternidad e intervenciones quirúrgicas programadas. Asimismo, cuenta con consultorios externos de las siguientes especialidades: Urgencias, Gastroenterología, Gerontología, Odontología, Pediatría, Psicología, Fonoaudiología, Clínica, Urología, Ginecología, Flebología, Oftalmología, Traumatología, Radiología y Cardiología.

3.6 Muestra

Es una muestra no probabilística, ya que la elección de esta Clínica de Salud Privada no dependió de las probabilidades, sino que fue hecha debido a las necesidades del investigador. Se intentó realizar el estudio en primer lugar, en el ámbito público, (municipalidad, poder legislativo, y en una obra social), en los cuales por diferentes motivos, no fue aceptada la aplicación de los instrumentos en dichos ámbitos, por lo que se decidió cambiar el enfoque al ámbito privado.

Refiere Hernández Sampieri (1998):

... en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas tienden a estar sesgadas.

Ya que es una muestra no probabilística, este estudio tiene valor limitado y relativo a la muestra en sí. Las conclusiones que se obtengan sólo serán aplicables a esta Clínica de Salud Privada y no son posibles generalizaciones a otros contextos o instituciones de salud.

3.7 Definición y Operacionalización de Variables

Nuestra investigación mide la relación entre las siguientes variables:

3.7.1 Inestabilidad Laboral Percibida

Para el estudio de la variable Inestabilidad Laboral Percibida se toma como línea principal las investigaciones realizadas al respecto por Leibovich y Schufer (2006). Se utiliza el Inventario de Malestar Percibido en la Inseguridad Laboral elaborado por los mencionados autores, el cual consta de 101 ítems y 13 preguntas directas.

Se determinan 8 categorías o subescalas a saber: problemas interpersonales, competencia personal, preocupaciones por la salud, molestias medio ambientales, preocupaciones económicas, preocupaciones por el futuro, molestias emocionales, molestias cognitivas

-Definición Conceptual: Las rápidas transformaciones que se suceden actualmente en el contexto de trabajo llevan a percibir a éste como una situación laboral inestable. En el contexto de inestabilidad laboral se activan mecanismos que facilitan el desgaste psíquico, expresado en síntomas inespecíficos. Los sentimientos más comunes frente a esta situación son: incertidumbre, inseguridad, miedo, etcétera, cuya expresión son los signos y síntomas de malestar (Leibovich y Otros, 2006).

-Percepción: La percepción es considerada la selección y organización de estímulos del ambiente para proporcionar experiencias significativas a quien las experimenta. Robbins (1994) define la percepción como "el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el objeto de dar significado a su entorno", sin olvidar que lo que uno percibe puede diferir de la realidad objetiva o inclusive ir en desacuerdo con lo que otro pudiera percibir acerca de una misma situación.

-Malestar: En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente afectan al trabajador. Son considerados como malestar los signos de molestias específicas del contexto de trabajo (Leibovich y Otros, 2006).

-Estresor psicosocial: "En el contexto del estrés, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social, y afectan al organismo a

través de la percepción y la experiencia y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad" (Levi, 2000).

Definición de las categorías de los sucesos estresantes: Los sucesos estresantes (molestos) pueden ser clasificados en categorías relativas, basadas en el tipo de contexto desde donde proviene la molestia. Dado que un individuo está más expuesto a algunas situaciones que a otras, esta distinción nos permitirá conocer cuáles áreas son más molestas (Leibovich y Otros, 2006).

Teniendo en cuenta lo expresado, y siguiendo a Leibovich y Otros, (2006) presentamos a continuación las categorías utilizadas por nosotros para la clasificación de los ítems (ver anexo 2):

-*Problemas interpersonales (PI)*. Esta escala está compuesta por 10 ítems (ítems 1 a 10). Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales o intersubjetivas que son percibidos como malestar.

-*Competencia personal (CP)*. Esta escala está compuesta por 21 ítems (ítems 11 a 31). Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar.

-*Preocupaciones por la salud (PS)*. Esta escala está compuesta por 6 ítems (ítems 32 a 37). Evalúa el impacto de los síntomas psicofísicos provenientes del trabajo que son percibidos como malestar.

-*Molestias medio-ambientales (MMA)*. Esta escala está compuesta por 11 ítems (ítems 38 a 48). Evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio-ambiente sociocultural de la institución, organización y/o empresa que son percibidos como malestar.

-*Preocupaciones económicas (PE)*. Esta escala está compuesta por 19 ítems (ítems 49 a 60). Evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos en relación con el área de trabajo que son percibidos como malestar.

-*Preocupaciones en relación con el futuro (PF)*. Esta escala está compuesta por 5 ítems (ítems 61 a 65). Evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano con respecto al área de trabajo que son percibidos como malestar.

-*Molestias emocionales (ME)*. Esta escala está compuesta por 21 ítems (ítems 66 a 86). Evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inseguridad laboral que son percibidos como malestar.

-*Molestias cognitivas (MC)*. Esta escala está compuesta por 15 ítems (ítems 87 a 101). Evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral que son percibidos como malestar.

3.7.2 Compromiso Organizacional

Para el estudio de la variable Compromiso Organizacional se toma como línea principal la Teoría de los Tres Componentes de Allen y Meyer. Se utiliza la encuesta multidimensional mejorada en 1993, cuando fue reducida a 18 cuestiones (Simo, 2007).

Se determinan tres dimensiones para la medición de una variable única (Compromiso Organizacional). Estas dimensiones son: Componente Afectivo, Componente Continuo y Componente Normativo.

Definición Conceptual: El compromiso se define como un estado psicológico que caracteriza la reacción de los empleados con su organización (Allen y Meyer, 1997). El nivel o el grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas deseando participar activamente en ella y mantener su membresía. (Keith, 1990; Robbins, 1996).

Dimensiones: El compromiso organizacional puede presentarse en el empleado, según Allen y Meyer (1990), en una combinación de las siguientes dimensiones o facetas:

- *Afectivo*: se refiere al apego emocional, a la identificación e implicación con la organización (Meyer y Allen, 1987 en Allen y Meyer 1990).
- *Continuo*: Se refiere al conocimiento de los costos que los empleados vinculan con dejar la organización (Meyer y Allen, 1987 en Allen y Meyer 1990), de ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo.
- *Normativo*: Revela los sentimientos de obligación del colaborador de permanecer en la empresa (Meyer y Allen, 1987, cit. en Allen y Meyer 1990). Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997) por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

3.8 Instrumentos metodológicos

El instrumento metodológico es el medio o el camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el sujeto consultado para la recolección de datos (Hernández Sampieri, 1998).

Los datos fueron recopilados por medio de encuestas objetiva. Se elige, en consecuencia, para abordar las variables de estudio el Inventario de Percepción de la Inestabilidad Laboral (IMPIL) de Leibovich de Figueroa N. y Schufer M. (2006), y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Mayer (1993)

Para recoger los datos de las variables demográficas analizadas se utilizó un cuestionario, donde se solicita completar datos, elegir opciones marcando con una cruz y responder sí o no a preguntas directas.

Los datos recogidos son:

- tipo de contrato
- edad
- sexo
- estado civil
- nivel educativo
- antigüedad en la institución
- si el trabajo en la institución representa su principal aporte económico
- jerarquía
- remuneración percibida en la institución

3.8.1 Inestabilidad Laboral Percibida

Como dijimos, para el estudio de la variable inestabilidad laboral percibida se utilizó un Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) de Leibovich de Figueroa N. y Schufer M. (2006). El análisis e interpretación de los datos de esta variable se basará en los criterios de puntuación que proponen estos autores.

Este cuestionario se inscribe en la evaluación de la inestabilidad laboral, tomada como un estresor cotidiano. Este estresor tiene alta probabilidad de ocurrencia a raíz de las condiciones socioeconómicas actuales y, por lo tanto, su incidencia en la población activa es mayoritaria (Leibovich y Otros, 2006).

Se lo considera un instrumento de ecoevaluación psicológica dado que, por su forma de construcción, contempla las características contextuales del mercado laboral en nuestro medio.

El instrumento cuenta con 101 ítems, los cuales están agrupados en ocho categorías o subescalas, a saber:

- problemas interpersonales (PI)
- competencia personal (CP)
- preocupaciones por la salud (PS)
- molestias medio ambientales (MMA)
- preocupaciones económicas (PE)
- preocupaciones por el futuro (PF)
- molestias emocionales (ME)
- molestias cognitivas (MC).

El grado de malestar se evalúa en una escala de 1 a 5, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- sucede pero no produce malestar
- causa poco malestar
- causa mucho malestar
- causa excesivo malestar
- causa pánico-miedo.

Como se observará, cada subescala o categoría contiene diferente número de ítems. Además, dado que es un inventario que evalúa los sucesos que han impactado al sujeto, el número de ítems marcados por subescala varía con los sujetos.

El IMPIL evalúa la frecuencia y el impacto relativo de este suceso común de "malestar".

Finalmente, contiene un cuestionario con trece preguntas directas, las cuales tienen como opciones de repuestas sí y no.

3.8.1.1 *Puntuación*

Este instrumento nos permite obtener los siguientes puntajes:

- *Puntaje de sucesos*

Proporciona una medida objetiva de la frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar. Altos puntajes indican que el sujeto experimenta muchos de los sucesos estresantes en diferentes áreas de su medio ambiente.

El puntaje se obtiene sumando la cantidad de ítems marcados por el sujeto (frecuencia de ocurrencia) de sucesos dentro de cada subescala. Dicho valor se colocará en la casilla *Suceso*.

- *Puntaje de impacto*

Este puntaje representa el mejor indicador de la experiencia personal de "malestar". Se obtiene sumando los valores adjudicados a cada suceso, marcado por subescala, es decir, se suma el grado de malestar adjudicado, como ya explicamos, evaluado en una escala de 1 a 5, obteniendo un valor bruto que se colocará en la casilla *Impacto*.

- Relación impacto-suceso

Se divide el puntaje obtenido en la casilla Impacto por el puntaje obtenido en la casilla Suceso, en cada subescala. Esta forma de obtención del puntaje (I/S) nos permitirá la comparación de los valores por subescala y para el total. Dicho valor se colocará en la casilla *Impacto/Suceso*.

Los valores obtenidos en cada puntaje (suceso, impacto, e impacto/suceso) son comparados en la Tabla N° 1 elaborada por Leibovich y Otros (2006), para ubicar la distribución percentilar de la muestra, y establecer si ha obtenido una puntaje alto, medio o bajo, como se explica con más detalle a continuación.

3.8.1.2 Distribuciones percentilares

Para la comparación de los valores totales se presenta la siguiente distribución percentilar obtenida en investigaciones de los mencionados autores, quienes utilizaron el análisis de la variancia (ANOVA) para hacer la comparación entre las medias, haciendo referencia solo a diferencias significativas ($p < 0,05$) (Leibovich y Otros, 2006). Esta distribución nos permitirá además ubicar al sujeto en relación con una muestra:

Tabla N°1 Distribución percentilar de los puntajes del IMPIL (impacto-suceso-impacto/suceso)

		Impacto	Suceso	Impacto/ suceso
N	Válidos	187	187	187
	<i>Missing</i>	0	0	0
Media		158,96	59,42	2,52
Mediana		143,00	58,00	2,48
Modo		81,00	101,00	1,50
Desvío estándar		96,27	28,33	0,69
Mínimo		5,00	4,00	1,00
Máximo		416,00	101,00	4,12
Percentiles	5	23,40	14,40	1,42
	10	34,80	21,80	1,60
	15	54,00	28,00	1,74
	20	71,00	30,60	1,87
	25	80,00	35,00	2,00
	30	91,40	40,00	2,15
	35	104,80	44,00	2,27
	40	115,20	49,20	2,34
	45	126,60	54,00	2,42
	50	143,00	58,00	2,48
	55	156,80	62,40	2,54
	60	185,60	70,00	2,67
	65	202,00	75,00	2,76
	70	219,20	80,00	2,87
	75	240,00	85,00	2,96
	80	250,00	91,40	3,15
	85	273,00	96,00	3,28
90	293,20	99,00	3,53	
95	329,80	101,00	3,66	
99	376,40	101,00	4,08	

Fuente: Leibovich y Otros, 2006

3.8.1.3) Interpretación de los puntajes

Para analizar los resultados se adopta el criterio seguido González y Otros(en Leibovich y Otros, 2006), considerando como puntajes altos los que superan el percentil 80, es decir, aquellas puntuaciones mayores en Impacto a 250, sucesos 91,40 y al

índice Impacto/Suceso 3,15. Según los mismos autores son bajos los puntajes inferiores al percentil 20, es decir, aquellas puntuaciones menores a: en Impacto 71; Sucesos 30,60; y al índice Impacto/Suceso 1,87.

Valores altos en la relación impacto-suceso indicarían que un individuo es vulnerable a percibir malestar. También puede significar un estado temporario de alta sensibilidad, resultante de las excesivas demandas medioambientales en relación con el hecho perturbador. Bajos puntajes en impacto con altos puntajes en sucesos sugieren buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante.

En relación con la obtención de los puntajes, repetimos que tanto los valores de impacto como de suceso y la relación impacto-suceso se podrán obtener en cada una de las subescalas consideradas, así como también para el total del instrumento.

3.8.2 Compromiso Organizacional

La operacionalización de esta variable está referida a las respuestas que los sujetos den a un cuestionario elaborado al efecto por Meyer y Allen, el cual consiste en un escalamiento de tipo Likert. Este método supone un instrumento constituido por un conjunto de afirmaciones, juicios o ítems redactados en forma de afirmación, a fin de lograr una reacción y respuesta de los sujetos- tipo investigados en función de los planteamientos que son presentados. "Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una relación lógica..." (Hernández Sampieri y Baptista, 2000).

La Escala Likert, a pesar de ser considerada una escala ordinal es utilizada como métrica si tuviere cinco o más puntos. Así, conforme Garson (2004), muchos estudios utilizan esta escala de forma métrica para poder hacer uso de las técnicas estadísticas para estos casos.

El instrumento consta de 18 afirmaciones o juicios positivos o negativos que explican sus tres dimensiones (Afectivo, Continuo y Normativo), posee 6 ítems de supuestos para cada tipo de Compromiso Organizacional. A continuación, se indica en la Tabla N° 2, los ítems corresponden a cada dimensión:

Tabla N°2 Distribución de ítems según la dimensión

Dimensiones	Ítems
Afectivo	6, 9, 12,14,15,18
Continuo	1, 3, 4, 5, 16,17
Normativo	2, 7, 8, 10, 11,13
Total	18

Los encuestados completaron el instrumento reaccionando ante las premisas en categorías que van de: totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, donde cada alternativa describe la actitud que posee el empleado con respecto a cada planteamiento.

La codificación de los grados de aprobación se realiza de la siguiente manera, a efectos del análisis de los resultados:

Tabla N°3 Codificación de Grados de Aprobación

Totalmente de acuerdo	7
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4
En desacuerdo	3
Muy en desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

En el caso que el ítem sea en forma negativa, la nomenclatura utilizada para tabular es inversa.

3.8.2.1 Interpretación de los puntajes

El análisis e interpretación de los datos de la variable y sus dimensiones se basará en una tabla de 3 niveles de compromiso organizacional, que utilizaron en la tesis de grado de Contreras y Lujano (1999) y en la utilizada por Matos y Moreno (2004).

Tales niveles fueron establecidos tomando en cuenta que se trabajaría con medias aritméticas y con una escala de 1 a 7, considerando como valores positivos aquellos que van desde 5,5 hasta 7; ya que en este rango se encuentra ubicado la cola de máximo valor. Para el nivel medio se consideraron los valores desde 2,5 a 5,4 que representan la tendencia central de la escala. El nivel bajo está definido por puntuaciones de 1 a 2,4 que representan la menor valoración de la escala.

La media de las 6 preguntas presenta el grado de compromiso de cada dimensión de los empleados con la organización. Así cuanto más próximo de siete, mayor es el grado de compromiso con la empresa y, al revés, cuanto más próximo de uno menor es el grado.

Tabla N° 4 Codificación del Compromiso Organizacional

NIVEL	DESCRIPCIÓN	INTERVALO
BAJO	Relación poco intensa entre el trabajador y su organización, donde no hay identificación, obligación, ni se perciben costos asociados a dejar la empresa	1 – 2,4
MEDIO	Relación intensa entre el trabajador y su organización, con una moderada identificación y obligación, donde el trabajador percibe algún costo asociado a dejar la empresa.	2,5 – 5,4
ALTO	Relación fuertemente intensa entre el trabajador y su organización, con un alto grado de identificación y obligación, donde el trabajador percibe un alto costo asociado a dejar la empresa.	5,5 – 7

CAPÍTULO 4
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE
RESULTADOS

Los datos serán presentados a continuación de la siguiente manera:

- I. Frecuencias de respuestas para las variables de estudio demográficas.
- II. Resultados de cada una de las variables: Inestabilidad Laboral Percibida y Compromiso Organizacional. Análisis de las dimensiones de cada variable relevantes para este estudio.
- III. Resultados de las variables: Inestabilidad Laboral Percibida, Compromiso Organizacional y Tipo de Contrato
- IV. Resultados de cada una de las variables: Inestabilidad Laboral Percibida y Compromiso Organizacional, en función de algunas de las variables demográficas.

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

4.1.1 Distribución de frecuencias de variables demográficas

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados obtenidos en esta investigación, mostrando así las frecuencias de las variables demográficas, tanto como la distribución en las diferentes opciones de respuestas a cada ítem.

La muestra total contó con 29 encuestas, ya excluidas de este número las encuestas no utilizadas por problemas al ser completadas. Originalmente se distribuyeron 50 encuestas, 10 de ellas no fueron terminadas, 5 tenían respuestas múltiples en ítems de respuesta única, y las restantes no fueron devueltas.

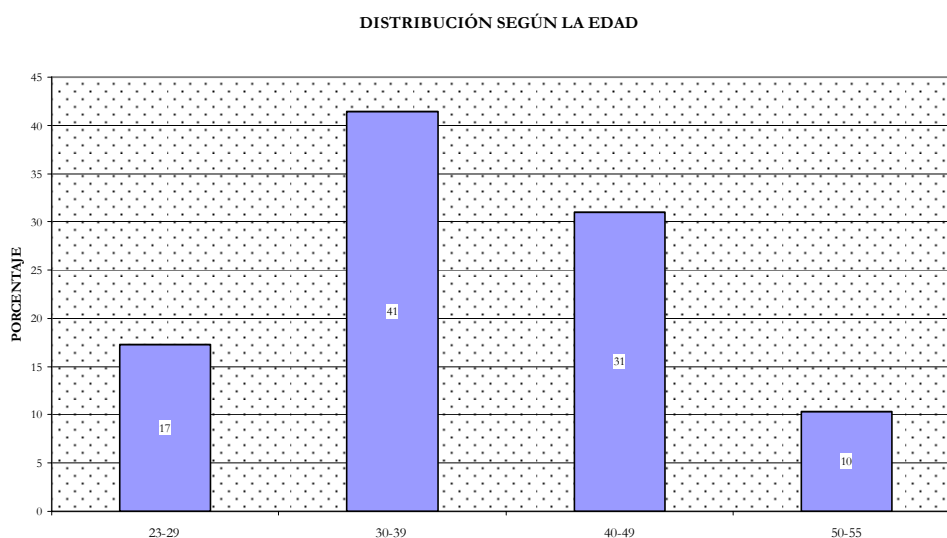
Se presentarán las frecuencias de respuestas para las variables demográficas compuestos por: edad, sexo, estado civil, hijos, sostén de familia, si posee otros miembros del grupo familiar que trabajen, ocupación, nivel educativo, tipo institución educativa en que cursó sus estudios, actualización educativa, otros títulos de educación superior, antigüedad en el puesto, antigüedad en la institución, carga horaria mensual, trabajo en otra institución, carga horaria en otros trabajos, trabajo independiente, carga horaria de trabajo independiente, carga horaria diaria, si el trabajo en la institución representa su principal aporte económico, jerarquía, tipo de contrato, remuneración percibida en la institución, remuneración personal total.

4.1.1.1 Edad

La edad de los encuestados oscila entre los 23 y 55 años. Se codifica esta variable en los siguientes rangos: 23-29, 30-39, 40-49 y 50-55.

Tabla Nº 5: Distribución de frecuencias de la variable Edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
23-29	5	17	17
30-39	12	41	59
40-49	9	31	90
50-55	3	10	100
Total	29	100	

Gráfico N° 1: Distribución de la Muestra por Edad

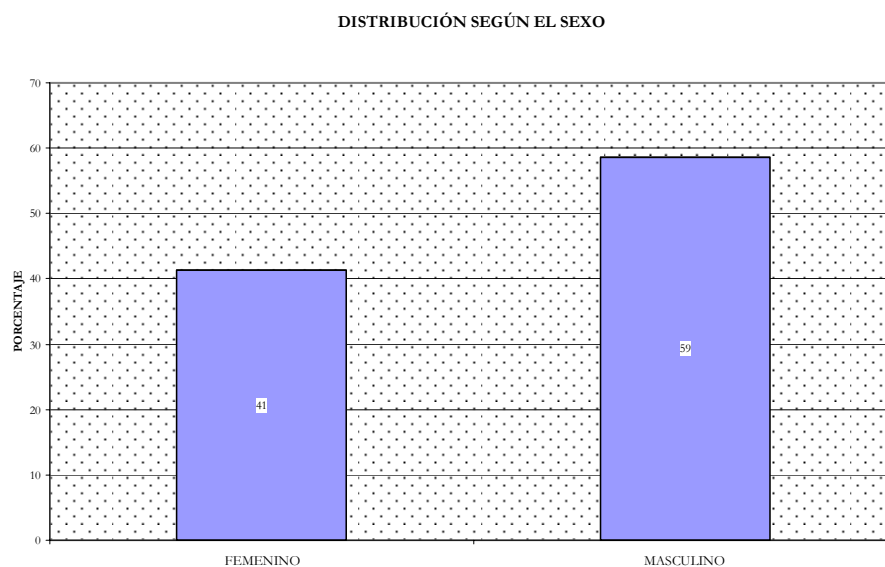
Al observar los datos contenidos en la tabla N° 5 y gráfico N° 1, podemos ver que el 41% de los trabajadores de la Clínica pertenece al rango de edad de 30-39 años de edad, seguida por la categoría de 40-49 con un porcentaje de 31%.

4.1.1.2 Género

La variable género arrojó los siguientes resultados:

Tabla N° 6: Distribución de frecuencias de la variable Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
Femenino	12	41	41
Masculino	17	59	100
Total	29	100	

Grafico N° 2 Distribución de la Muestra por Género

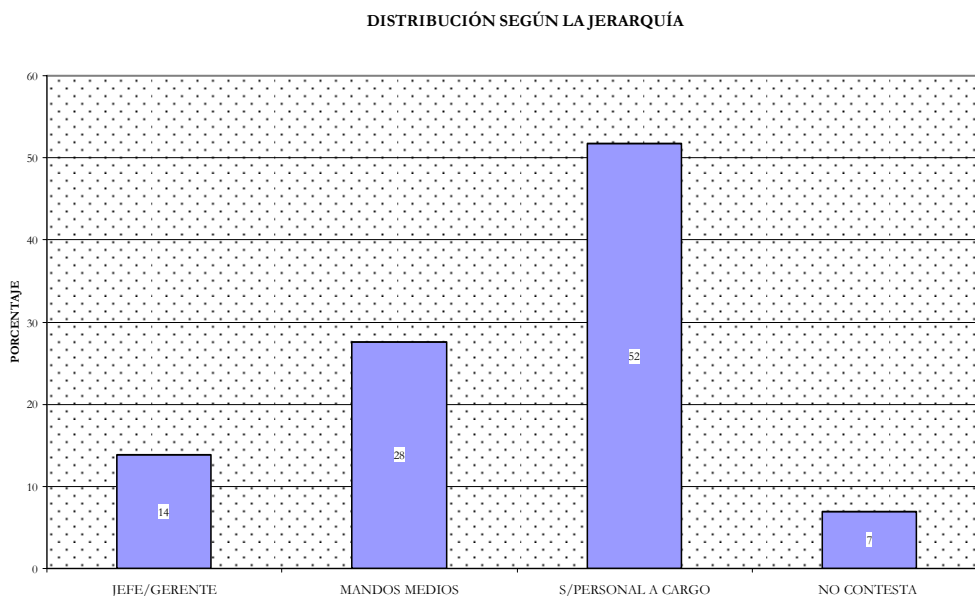
Se puede apreciar, en la distribución de la muestra de acuerdo al género, que la mayoría de los trabajadores son de sexo masculino; un poco más elevado que los femeninos. La población masculina representa un 59%, mientras que la femenina representa un 41%.

4.1.1.3 Jerarquía

Para medir la jerarquía se utilizaron tres categorías de respuesta: Jefe/Gerente, Mandos Medios y Personal sin gente a cargo.

Tabla N° 7 Distribución de frecuencias de la variable Jerarquía

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
Jefe/Gerente	4	14	14
Mandos Medios	8	28	41
S/Personal a Cargo	15	51	93
No Contesta	2	7	100
Total	29	100	

Grafico N° 3 Distribución de la Muestra por Jerarquía

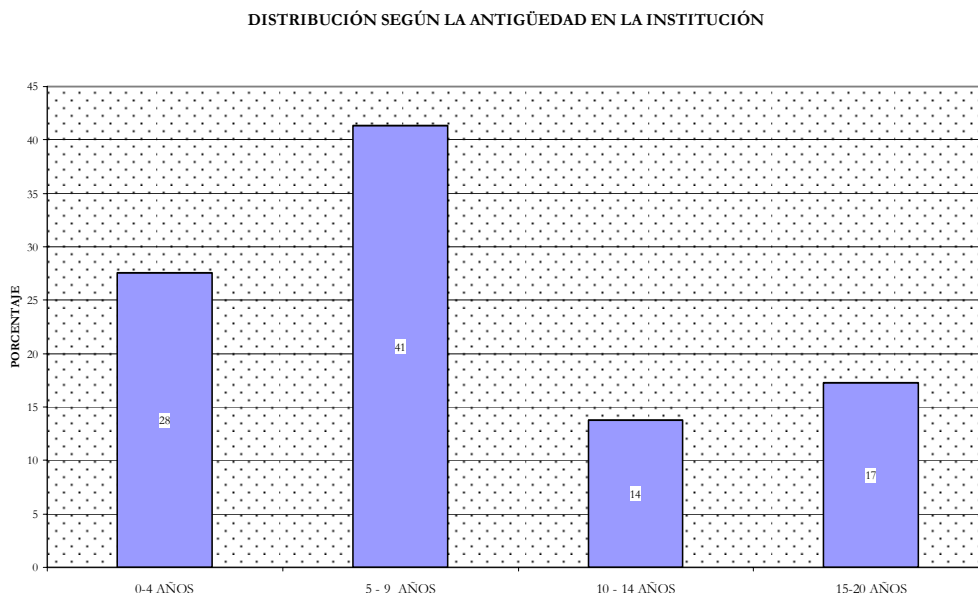
Se puede constatar en el Gráfico N° 3 que un porcentual mayor a la mitad (52%), representa a los respondientes sin personal a cargo, el 28% a mandos medios, seguido por el 14% por Jefes/Gerentes. Únicamente el 7% no responde.

4.1.1.4. Antigüedad en la Institución

La antigüedad en la institución varía entre los 5 meses y 20 años. De las respuestas brindadas se establecen los siguientes rangos: 0-4 Años, 5-9 Años, 10-14 Años y 15-20 Años

Tabla N° 8 Distribución de frecuencias de la variable Antigüedad en la Institución

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
0-4 Años	8	28	28
5-9 Años	12	41	69
10-14 Años	4	14	83
15-20 Años	5	17	100
Total	29	100	

Grafico N° 4 Distribución de la Muestra por Antigüedad en la Institución

Al observar la tabla N° 8 y gráfico N° 4, se evidencia que el 41% de los encuestados tienen una antigüedad entre 5 a 9 años, este rango es seguido por el de 0 a 4 años con 28%. También hay un considerable número de empleados que supera los 15 años de antigüedad (17%).

Comparando la antigüedad en el puesto actual y la antigüedad en la institución podemos observar un 28% de movilidad en los puestos de trabajo, de los cuales la mayoría ocupa un cargo jerárquico como Jefe (10%) o Mandos Medios (10%), una pequeña minoría no tiene personal a cargo (3%) y solo uno no contesta.

4.1.1.5 Estado Civil

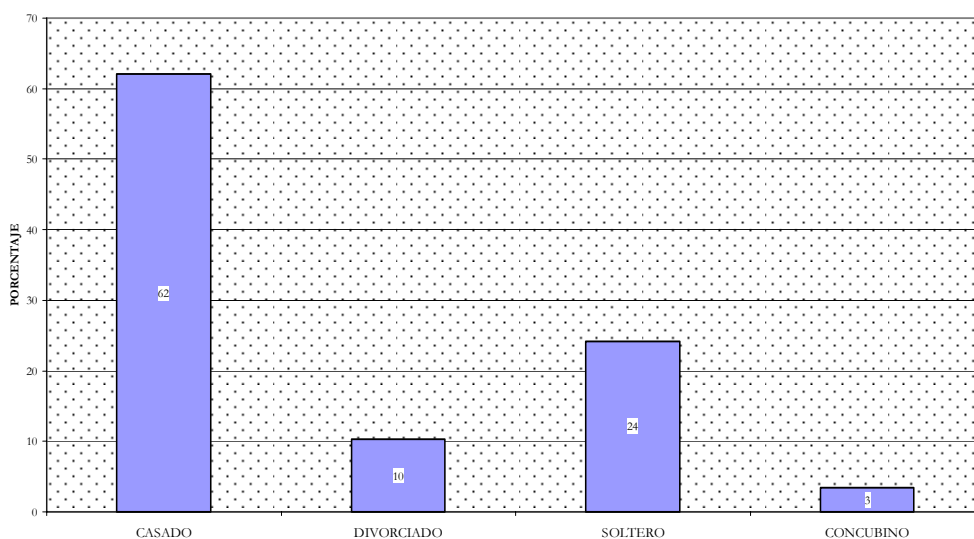
El Estado Civil de los participantes se codificó utilizando las siguientes categorías: casado, divorciado, soltero, concubino.

Tabla N° 9 Distribución de frecuencias de la variable Estado Civil

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
Casado	18	62	62
Divorciado	3	10	72
Soltero	7	24	96
Concubino	1	3	99
Total	29	99	

Grafico N° 5 Distribución de la Muestra por Estado Civil

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ESTADO CIVIL



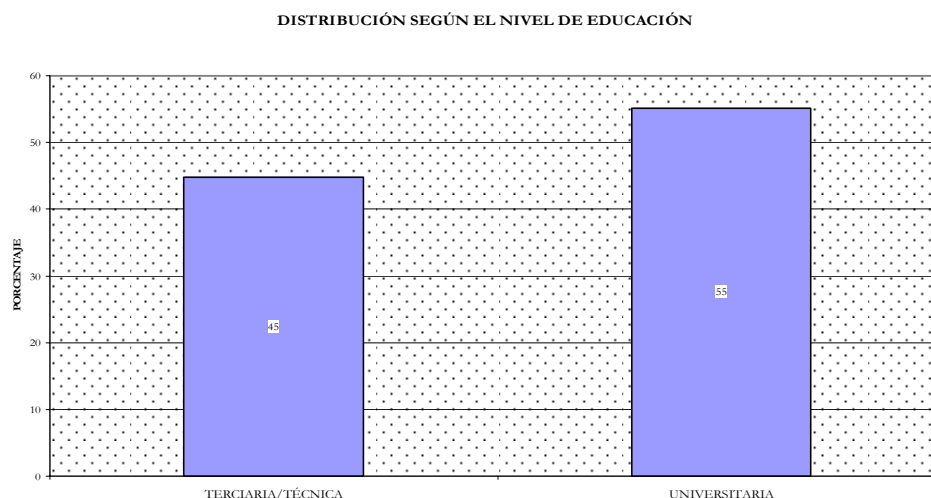
Al observar los datos contenidos en el gráfico N°5 y tabla N° 9 se describe que el 62% de los empleados encuestados son casados, el 24% solteros, el 10% divorciados y sólo un 3% está en estado de concubinato. Cabe destacar que nadie señaló ser Viudo.

4.1.1.6 Nivel de Educación

Para codificar el nivel de educación de los participantes se utilizó las siguientes categorías: terciaria/técnica para estudios superiores de duración no mayor a 3 años y universitaria.

Tabla N° 10 Distribución de frecuencias de la variable Nivel de Educación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
Terciaria/Técnica	13	45	45
Universitaria	16	55	100
Total	29	100	

Grafico N° 6 Distribución de la Muestra por Nivel Educativo

Se puede observar que la mayoría de los trabajadores que conforman la muestra tienen estudios de nivel universitario, sin embargo la diferencia no es muy grande, lo cual indica que existe una distribución relativamente uniforme en los trabajadores de la clínica en estudio. El Nivel Terciario/Técnico conforma el 45% del total de la muestra y el Universitario el 55%.

4.1.1.7 Remuneración

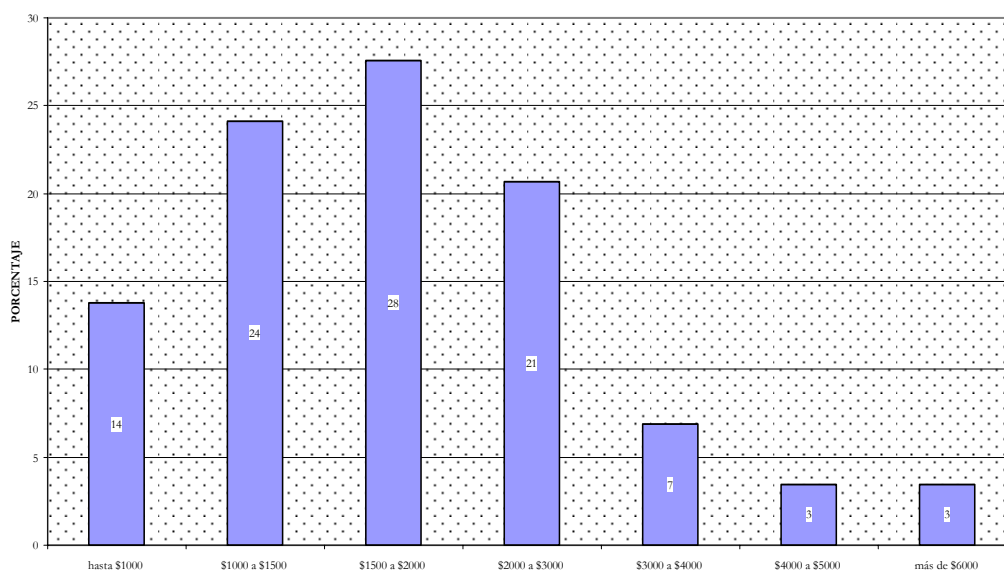
Se utiliza la siguiente preposición: “Remuneración aproximada en este puesto de trabajo”, y se usan siete rangos en pesos (\$) para la operacionalizar la variable: hasta 1000, de 1000 a 1500, de 1500 a 2000, de 2000 a 3000, de 3000 a 4000, de 4000 a 5000, más de 6000.

Tabla N° 11 Distribución de frecuencias de la variable Remuneración

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
hasta \$1000	4	14	14
\$1000 a \$1500	7	24	38
\$1500 a \$2000	8	28	66
\$2000 a \$3000	6	21	86
\$3000 a \$4000	2	7	93
\$4000 a \$5000	1	3	97
más de \$6000	1	3	100
Total	29	100	

Gráfico N° 7 Distribución de la Muestra por Remuneración

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA EN LA INSTITUCIÓN



Se observa en el Gráfico N° 7 que el 87% de los participantes tienen una remuneración menor a \$3000, ubicándose el mayor porcentual en la categoría \$1500 a \$2000 (28%), seguido por \$1000 a \$1500 (24%), \$2000 a \$3000 (21%) y por último el rango hasta \$1000 (14%).

Solamente el 13% de la muestra supera en la remuneración los \$3000, el mayor porcentaje de respondientes se ubica entre aquellos que perciben de \$3000 a \$4000 (7%), y un 3% (una persona) respectivamente para las categorías \$4000 a 5000 y más de \$6000.

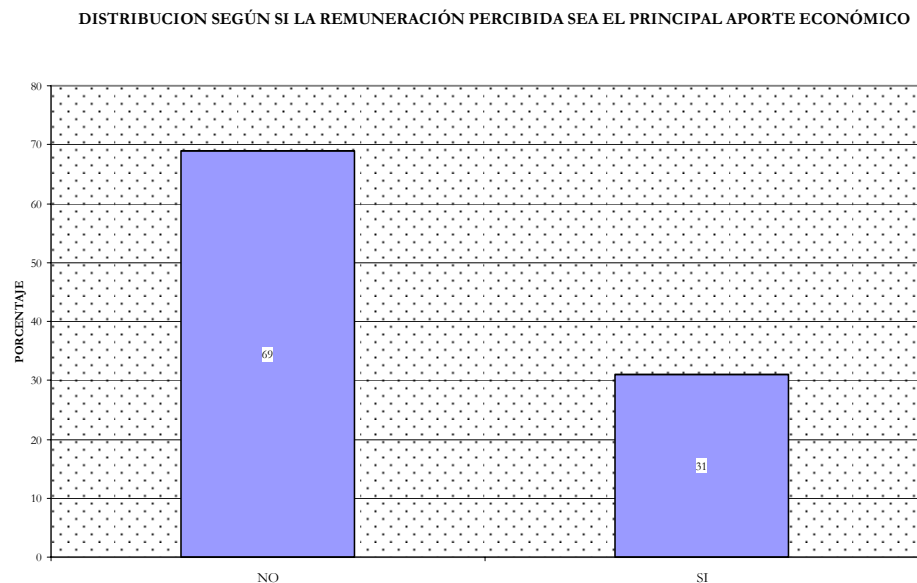
4.1.1.8 Principal Aporte Económico

Se indaga esta variable a través de la proposición “Mi trabajo en esta institución representa el principal aporte económico a mi hogar”, teniendo como alternativas de repuesta: sí y no.

Tabla N° 12 Distribución de frecuencias de la variable Principal Aporte Económico

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
No	20	69	69
Si	9	31	100
Total	29	100	

Grafico N° 8 Distribución de la Muestra por Principal Aporte Económico



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 12, se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores pertenecientes a la muestra estudiada (69%), el trabajo en esta clínica no representa su principal aporte económico en contraste con los que sí (31%).

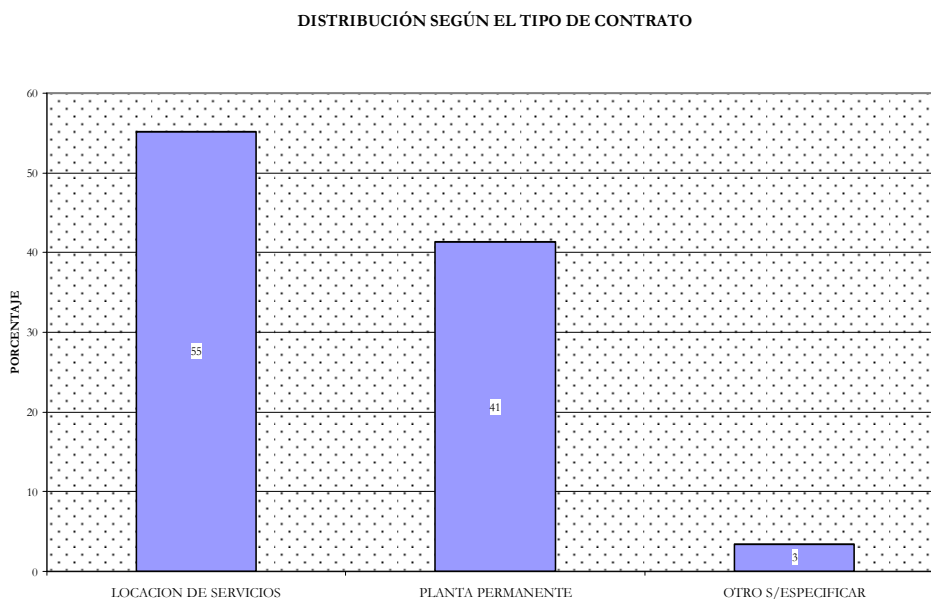
4.1.1.9 Modalidad de Contratación

Se emplea la siguiente clasificación para constatar la modalidad de contratación: Planta Permanente, Planta Temporal, Locación de Servicios, Plazo Fijo, Pasantía y Otro.

Tabla N° 13 Distribución de frecuencias de la variable Modalidad de Contratación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes Acumulados
Locación de Servicios	16	55	55
Planta Permanente	12	41	97
Otro S/Especificar	1	3	100
Total	29	100	

Grafico N° 9 Distribución de la Muestra por Modalidad de Contratación



Se observa que menos de la mitad del personal que presta algún tipo de servicio y/o función tiene estabilidad laboral (personal de planta permanente 41%). El 55% de la muestra corresponde a la locación de servicios, y un 3% no especifica la modalidad de contratación.

4.2. VARIABLES DE ESTUDIO: INESTABILIDAD LABORAL PERCIBIDA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1 Inestabilidad Laboral Percibida

La variable inestabilidad laboral percibida se evalúa utilizando el Inventario propuesto por Leibovich y Schufer (2006). Recordemos que el IMPIL consta de 101 ítems dividido en 8 categorías (problemas interpersonales, competencia personal, preocupaciones por la salud, molestias medio-ambientales, preocupaciones económicas, preocupaciones en relación con el futuro, molestias emocionales y molestias cognitivas), y que este instrumento nos permite obtener 3 tipos de puntajes diferentes; *puntaje de sucesos* (frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar); *puntaje de impacto* (grado de malestar adjudicado a los sucesos); *relación impacto-suceso* (grado de vulnerabilidad del individuo a percibir malestar).

Los valores obtenidos en cada puntaje (suceso, impacto, e impacto/suceso) son comparados en la Tabla N° 1, elaborada por Leibovich y Otros (2006), para ubicar la distribución percentilar de la muestra, y establecer si ha obtenido una puntaje alto, medio o bajo.

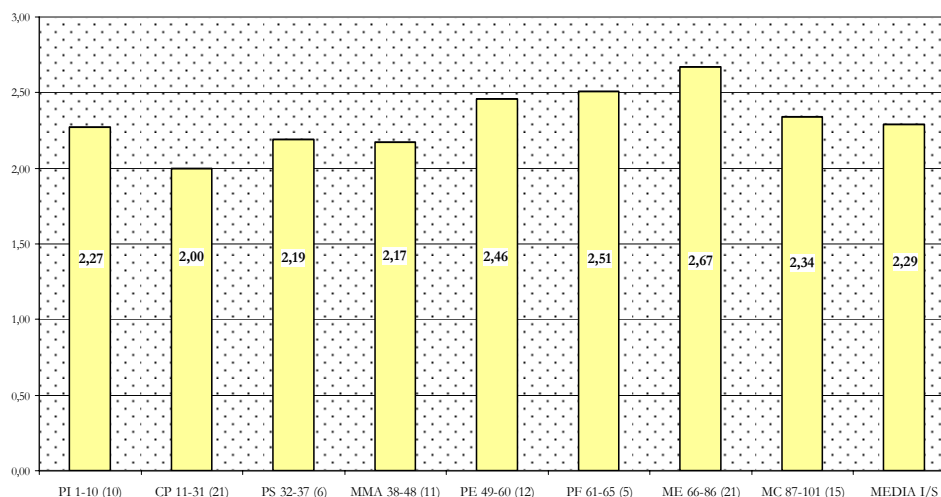
Las respuestas de los encuestados arrojaron los siguientes datos:

Tabla N° 14 Resultados del IMPIL

CATEGORÍA	SUCESOS	IMPACTO	I/S
PROBLEMAS INTERPERSONALES (PI 1-10)	173	393	2,27
COMPETENCIA PERSONAL (CP 11-31)	361	721	2,00
PREOCUPACIONES POR LA SALUD (PS 32-37)	79	182	2,30
MOLESTIAS MEDIO-AMBIENTALES (MMA 38-48)	175	380	2,17
PREOCUPACIONES ECONÓMICAS (PE 49-60)	212	522	2,46
PREOCUPACIONES EN RELACIÓN CON EL FUTURO (PF 61-65)	69	173	2,51
MOLESTIAS EMOCIONALES (ME 66-86)	301	807	2,68
MOLESTIAS COGNITIVAS (MC 87-101)	177	415	2,34
PERCEPCIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL	1547	3609	2,29

Gráfico N° 10

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL



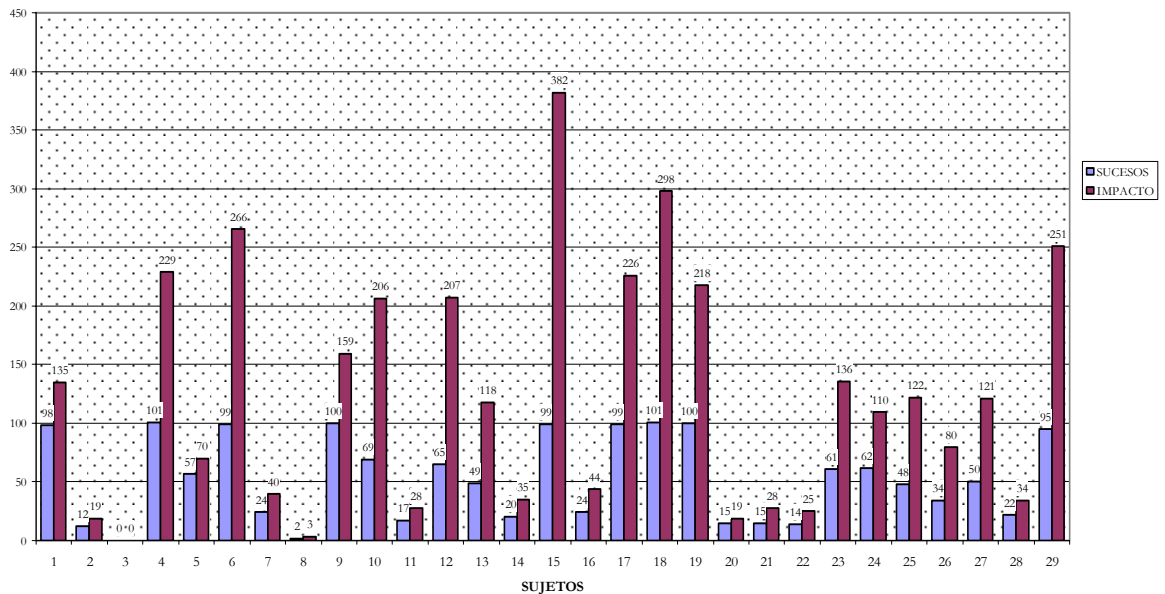
Se puede observar de la tabla N° 14 y gráfico N° 10 que los valores de las categorías oscilan entre los percentiles 25 (2,00) y 60 (2,67), en general todas las categorías rondan puntuaciones medias, siguiendo el criterio utilizado por Gonzáles y Otros (en Leibovich y Otros, 2006) como aclaramos en el marco metodológico.

Se describe en dicho gráfico que el índice I/S que presenta el menor valor corresponde a la subescala Competencia Personal lo que sugeriría que existe en los sujetos una tendencia a considerar que se poseen buenas habilidades para el afrontamiento, o una tendencia a minimizar o negar el impacto, de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar.

En cuanto a la subescala que presenta el índice más elevado (2,67) correspondiente a Molestias Emocionales, podemos decir que, en los trabajadores de la muestra, en general, existe un cierto grado de vulnerabilidad a percibir como malestar los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inseguridad laboral.

Gráfico N° 15

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA CANTIDAD DE SUCESOS MARCADOS Y EL IMPACTO ADJUDICADO



El impacto varía entre un puntaje mínimo de 0 y uno máximo de 382, es decir que los datos arrojados varían por debajo del percentil 5 y se extienden superando el percentil 99 de la Tabla N de Distribución percentilar de los puntajes del IMPIL utilizada como referencia. La cantidad de sucesos marcados también presenta una gran amplitud que varía desde 0 hasta 101 sucesos marcados, ubicándose el mínimo por debajo del percentil 5 y el máximo coincide con el percentil 99.

De los encuestados en relación a los sucesos, 9 sujetos superan el percentil 80, es decir, que poseen puntuaciones altas en el impacto, lo que indicaría que el 31% de los trabajadores de la clínica de estudio experimenta muchos de los sucesos estresantes en diferentes áreas de su medio ambiente.

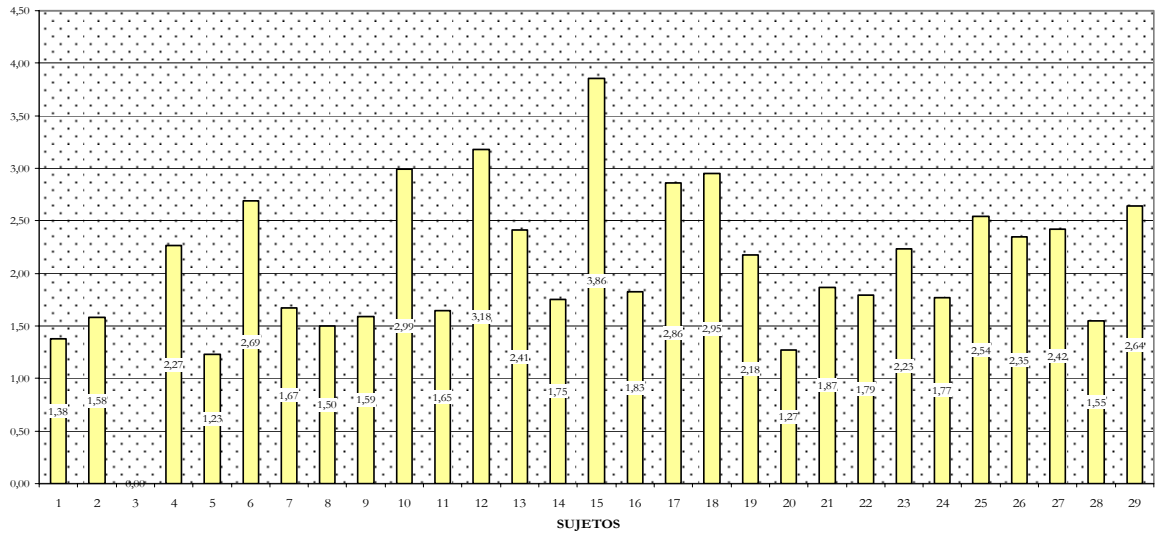
Por debajo del percentil 20, se encuentran 11 sujetos, por lo cual se desprende que el 38% de la muestra posee valores bajos, indicando una escasa frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar e, indirectamente, refleja un bajo grado de compromiso del sujeto con su medio ambiente.

En cuanto al impacto adjudicado solo 4 sujetos superan el percentil 80, es decir que el 13% de los trabajadores perciben un alto grado "malestar" debido a la inseguridad laboral, en su experiencia personal. 12 sujetos se encuentran por debajo del percentil 20, es decir que el 41% de los trabajadores presentó bajos puntajes en impacto, es decir una baja experiencia personal de "malestar".

Finalmente, se desprende del mencionado gráfico, que el 7% de los sujetos posee bajos puntajes en impacto con altos puntajes en sucesos, sugiriendo que solo un porcentaje mínimo de los encuestados tiene buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante.

Gráfico N° 16

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA MEDIA



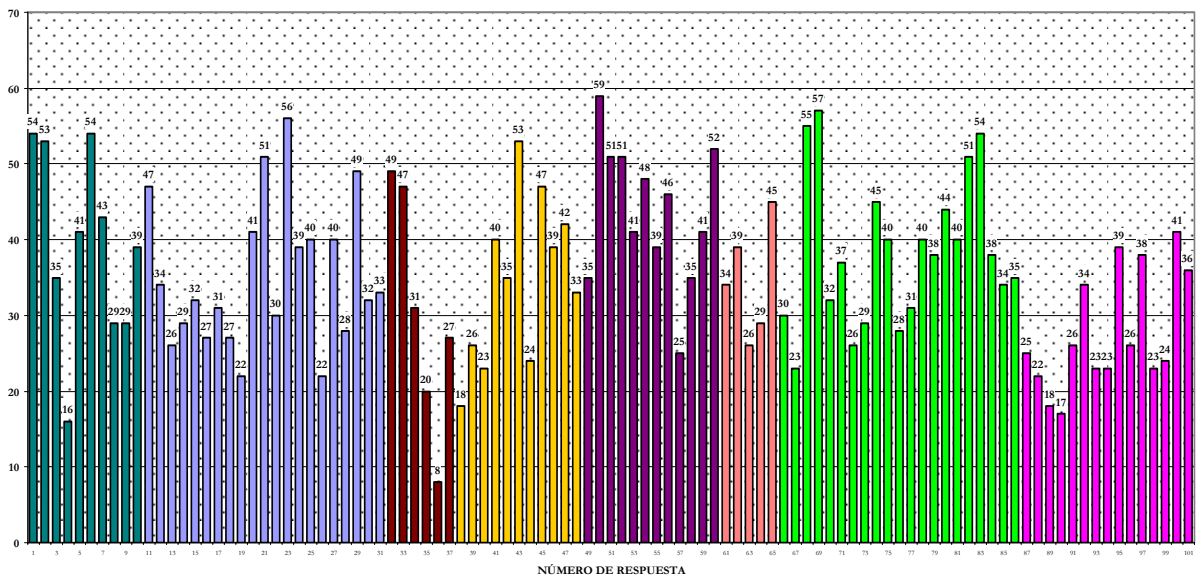
Se puede observar en el Gráfico N°16 que la relación Impacto/Suceso varía desde 0, colocándose por debajo del percentil 5, a 3,86 ubicándose por encima del percentil 95.

Únicamente dos sujetos superan el percentil 80, es decir, que solo el 7% de los individuos de estudio, serían vulnerables a percibir malestar por percepción de la inestabilidad laboral. También puede significar un estado temporario de alta sensibilidad, resultante de las excesivas demandas medioambientales en relación con el hecho perturbador.

Se infiere además que 14 encuestados se ubican por debajo del percentil 20, indicando que casi la mitad del total de encuestados (48%) poseen puntuaciones bajas en la relación impacto suceso.

Gráfico N° 17

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL IMPACTO DE CADA RESPUESTA

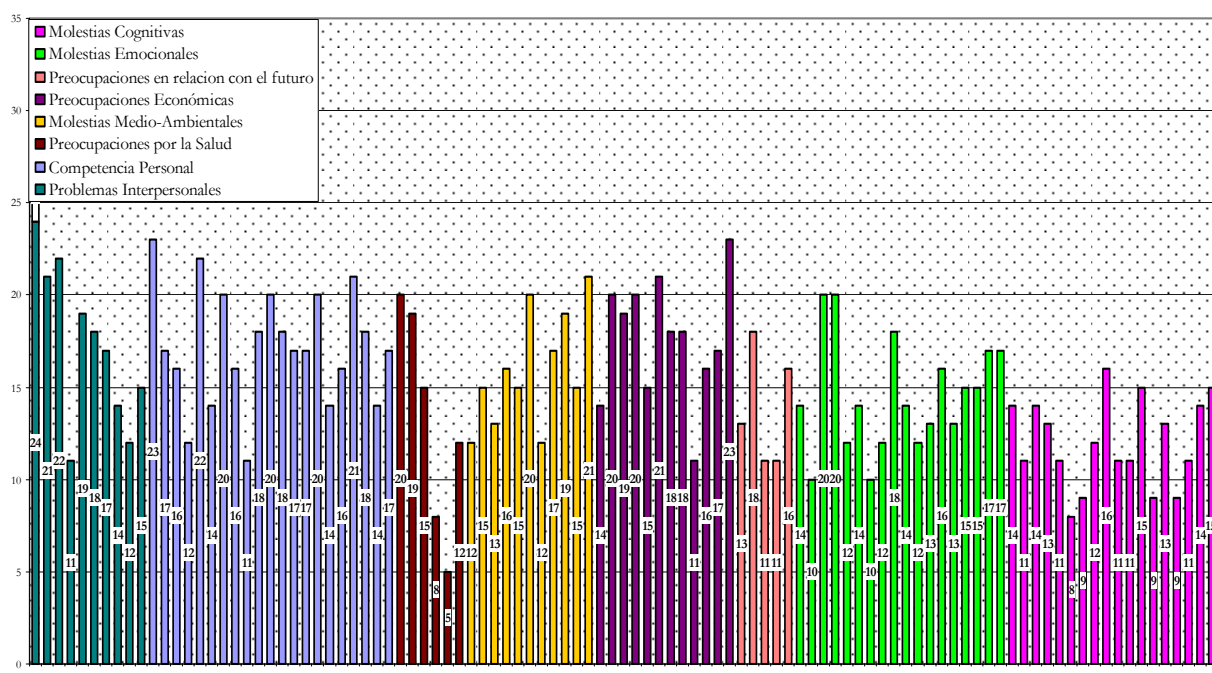


El gráfico N° 17 describe el valor de impacto, es decir el grado de malestar adjudicado a cada uno de los 101 sucesos descritos en el inventario, se desprende del mismo que el ítem N° 36 “Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo”, correspondiente a la categoría Preocupaciones por la salud (PS) fue el factor estresante que menor impacto provoca en los trabajadores de la Clínica.

En cuanto al factor que mayor impacto causa como malestar en la muestra de estudio es el mencionado en el ítem 50 “No sé si el sueldo me va a alcanzar” correspondiente a la subescala Preocupaciones Económicas (PE).

Gráfico N° 18

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA CANTIDAD DE SUCESOS MARCADOS POR CADA RESPUESTA

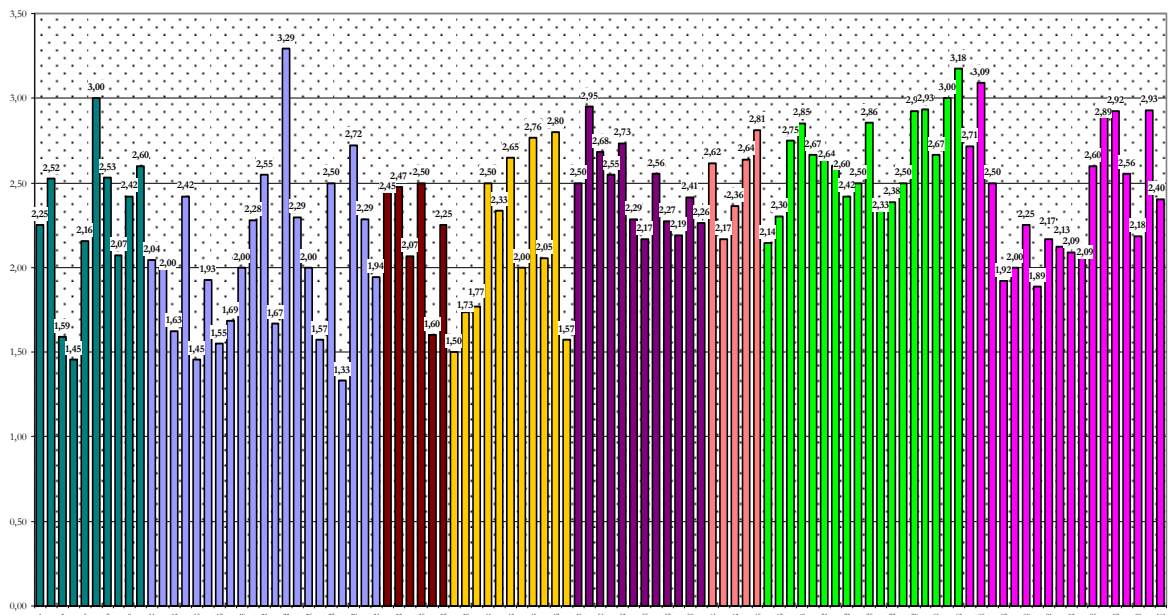


El gráfico describe la frecuencia de marcación de sucesos, es decir cuántas veces fue seleccionado como malestar, cada uno de los 101 sucesos, por los sujetos de la muestra, se puede observar siguiendo este criterio que el ítem seleccionado por el mayor de porcentaje (83%) de encuestados como un suceso estresante fue el N° 1 “La situación de mi trabajo influye en mi vida personal” correspondiente a la subescala Problemas Interpersonales, seguido por el ítem N° 60 “Sentir satisfacción a nivel laboral pero no económico” (el 79% de los encuestados marcó este suceso como estresante) correspondiente a la categoría Preocupaciones Económicas.

Los ítems que fueron considerados con menor frecuencia como estresantes por los trabajadores de la clínica son con el 17% el ítem N° 36 “Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo”, y con el 28% el N° 35 “Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo”, ambos correspondientes a la subescala Preocupaciones por la Salud.

Gráfico N° 19

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA RELACION IMPACTO SUCESO (I/S)



En cuanto a la distribución según la relación impacto suceso se advierte en el gráfico que los índices varían de 1,33, que corresponde al ítem 29 “Sentirme desvalorizado/a como trabajador/a” y como puntuación máxima 3,29 logrado por el ítem 23 “Sentir que me despedirían por una razón no verdadera”, ambos correspondientes a la categoría Competencia Personal.

4.2.1.1 Preguntas Directas

El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) de Leibovich de Figueroa N. y Schufer M. (2006), contiene al finalizar el mismo un cuestionario con trece preguntas directas, las cuales tienen como opciones de repuestas sí y no.

Este cuestionario nos proporciona información complementaria al IMPIL, los datos arrojados tendrían que ver con aspectos emocionales, deseos, ideas de los empleados con respecto a su trabajo, como así también del clima en la organización.

Los autores del IMPIL, no proporcionan referencia de cómo han incorporado a su análisis los datos aportados por las respuestas directas, no han tabulado en la presentación de sus investigaciones los mismos, por lo que solo realizaré un análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la muestra, sin incluirlos en el análisis anterior del IMPIL.

Cuadro N° 6 Preguntas Directas del IMPIL

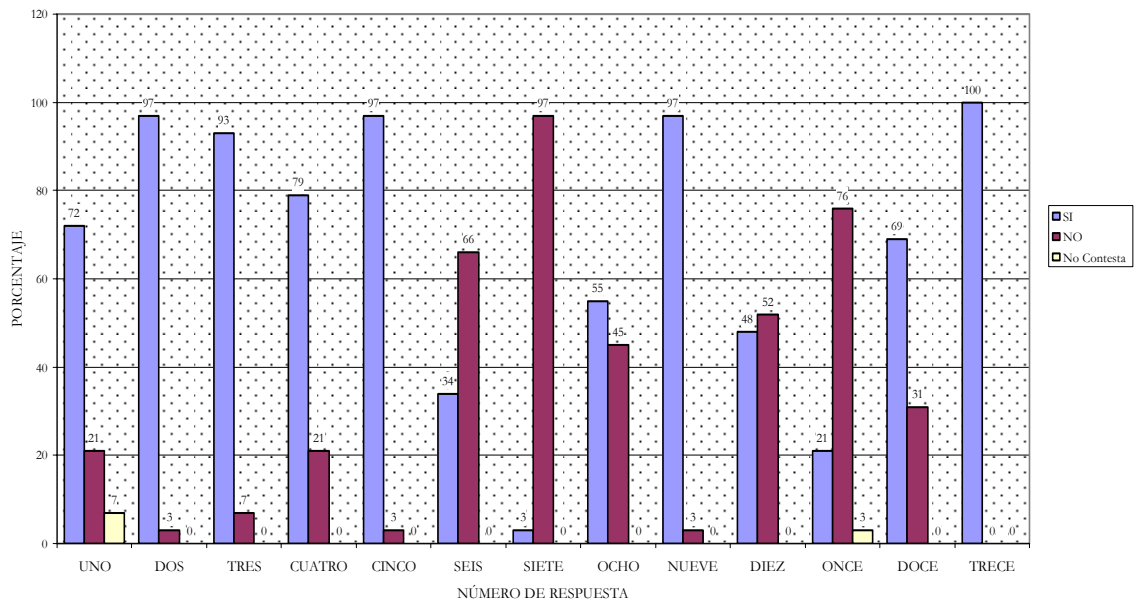
N° de Pregunta	Ítems
UNO	Mis jefes me aprecian mucho
DOS	Mis compañeros me aprecian mucho
TRES	Me siento bien en mi trabajo
CUATRO	Puedo crecer más en mi trabajo
CINCO	Soy muy responsable
SEIS	Tengo un buen sueldo
SIETE	El trabajo es lo único en mi vida
OCHO	El trabajo es una obligación
NUEVE	El trabajo me da independencia económica
DIEZ	Si no trabajo me aburro
ONCE	Quisiera cambiar de trabajo
DOCE	Quisiera tener un trabajo mejor
TRECE	Quisiera tener mejor sueldo

Tabla N° 15 Resultados de las Preguntas Directas

PREGUNTAS DIRECTAS													
	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete	Ocho	Nueve	Diez	Once	Doce	Trece
SI	72	97	93	79	97	34	3	55	97	48	21	69	100
NO	21	3	7	21	3	66	97	45	3	52	76	31	0
No Contesta	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0

Gráfico N° 20

**INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DIRECTAS**



La Tabla N° 15 y el Gráfico N° 20 describen que el 100% de los trabajadores coinciden que “Quisiera tener un mejor sueldo” (pregunta N 13), el 97% piensa que: “Mis compañeros me aprecian mucho” (2); “Soy muy responsable” (5); “El trabajo me da independencia económica” (9); y en el mismo porcentaje respondieron negativamente a

la aseveración “El trabajo es lo único en mi vida” (7). Un 93% afirma que “Me siento bien en mi trabajo” (3).

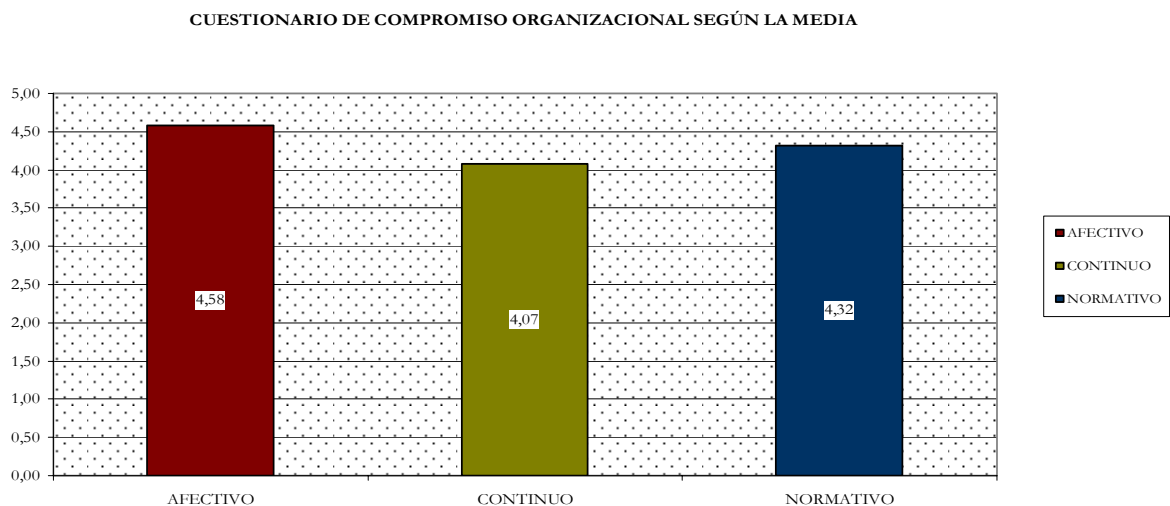
4.2.2 Compromiso Organizacional

A continuación presentaremos la Variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones. Las respuestas del total de 29 los cuestionarios arrojaron los siguientes datos:

Tabla N° 16 Dimensiones del CO

DIMENSIONES	MEDIA	Aprox.	Valor
AFECTIVO	4,58	5	MEDIO
CONTINUO	4,07	4	MEDIO
NORMATIVO	4,32	4	MEDIO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	4,32	4	MEDIO

GRÁFICO N° 21 Dimensiones del CO



Se advierte de la Tabla N° 16 y Gráfico N° 21 que la puntuación promedio es de 4,32 en una escala de 1 a 7. Esto significa que los trabajadores de la Clínica en estudio presentarían un nivel medio de Compromiso Organizacional, es decir, que existe una relación intensa entre el trabajador y su organización, con una moderada identificación y obligación, donde el empleado percibe algún costo asociado si deja la empresa.

También observamos que si bien los tres tipos de compromiso presentan nivel medio, veremos las diferencias entre los valores, que aunque no son significativas estadísticamente, pueden permitirnos establecer hipótesis de trabajo.

De este modo, podemos decir que la dimensión con más alta puntuación es la Afectiva con un valor de la media de 4,58, superando la media general en solo 0,26 puntos, lo que podría llevar a concluir que existe una leve inclinación por parte de los trabajadores al compromiso de tipo afectivo.

Utilizando la tabla de codificación se podría decir que el Compromiso Afectivo se manifiesta en la Organización en un nivel “medio”; es decir que, existiría apego

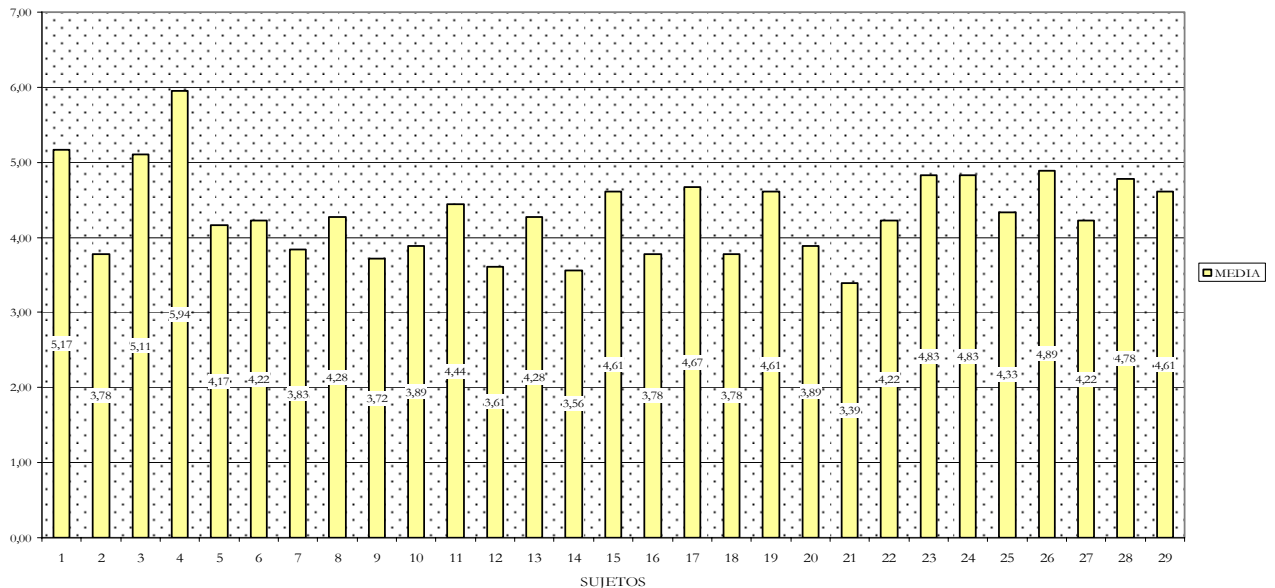
emocional, identificación, e implicación moderado por parte del trabajador con su organización.

En cuanto al Compromiso Continuo los resultados obtenidos arrojan un valor de la media de 4,07 encontrándose por debajo de la puntuación arrojada por la media general, a solo 0,25 puntos. De acuerdo a la tabla de codificación y la media obtenida, el compromiso continuo en la Clínica se ubica en un nivel “medio” lo cual indicaría que existiría por parte de los trabajadores cierto conocimiento sobre los costos asociados a dejar la organización.

Finalmente, el Compromiso Normativo también se ubica en el nivel “medio”, según el Cuadro de Codificación, ya que los resultados obtenidos arrojaron un valor de la media de 4,32 obteniendo la misma puntuación que la media general, lo cual indicaría que existirían ciertos sentimientos de obligación del trabajador de permanecer en la organización.

Gráfico N° 22

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA MEDIA**

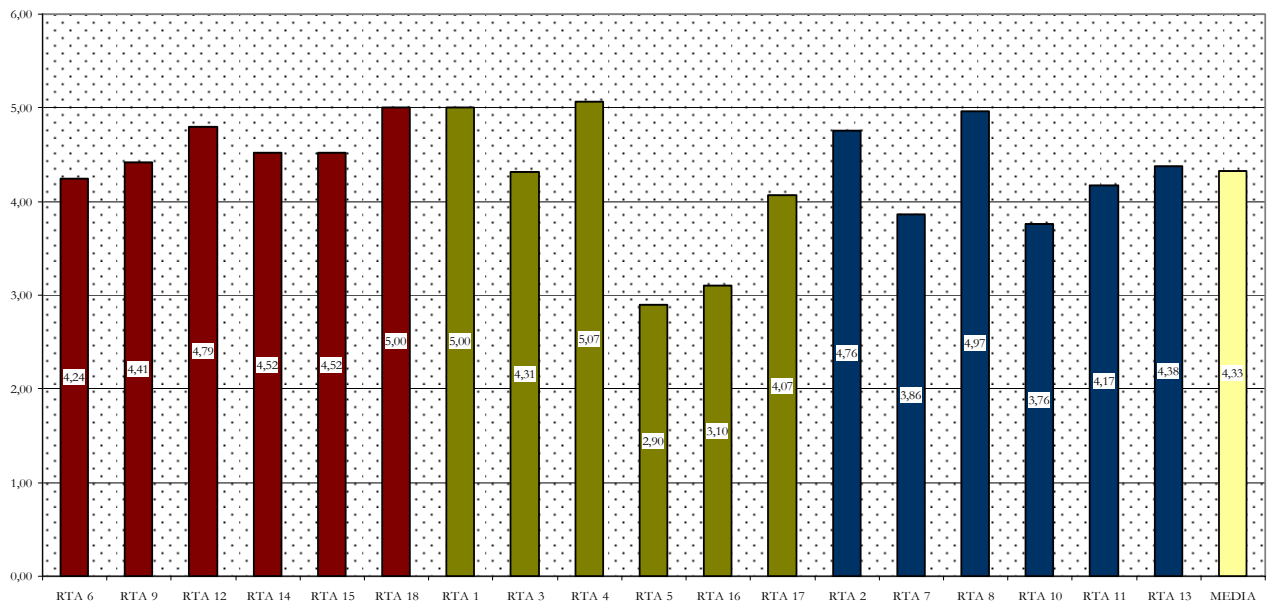


Se desprende del gráfico N° 22 que las puntuaciones de la variable Compromiso Organizacional obtenidas por los encuestados varían de un puntaje mínimo de 3,39 y un máximo de 5,94, es decir, que varían de un nivel “medio” a un nivel “alto” de CO..

El 97% de los encuestados se encuentran dentro del nivel “medio”. Además el 45% de los trabajadores superan la media general (4,32). Estos datos indicarían que los encuestados poseen una relación intensa con una tendencia a fuertemente intensa entre el trabajador y su organización, con un moderado a alto grado identificación y obligación, donde el trabajador percibe de un moderado a alto costo asociado a dejar la organización.

Gráfico N° 23

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACION
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA MEDIA DE CADA RESPUESTA



El gráfico N° 23 describe la media obtenida por cada respuesta, las columnas de color rojo corresponden a los ítems comprendidos en la dimensión compromiso afectivo, las de color verde al compromiso continuo, las de color azul al compromiso normativo y la amarilla a la media general. Así vemos que dichas puntuaciones varían de 5,07 a 2,90, no presentando gran amplitud, ya que ambas puntuaciones quedan incluidas dentro de un nivel medio (que exige una puntuación entre 2,5 a 5,5) de Compromiso Organizacional.

El ítem que obtuvo mayor puntuación, (5,07) es la respuesta 4 “Permanecer en esta Empresa actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo”, a solo 0,43 puntos de el nivel alto de Compromiso Organizacional.

La puntuación mínima (2,90) la logró la respuesta 5, “Si renunciara a esta Empresa, pienso que tendría muy pocas alternativas”, a solo 0,5 puntos por encima del nivel bajo de Compromiso Organizacional.

Ambos ítems (4 y 5) corresponden a la dimensión Compromiso Normativo, y asimismo ambos evalúan las “alternativas”, es decir las percepciones individuales sobre las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización, de esta manera si se cree que el mercado de trabajo hay demandas de ellas, se disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador, en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas, se fortalece el vínculo calculador (Córdoba Pirela, 2006).

Los resultados arrojados serían, en primera instancia, contradictorios, ya que si bien ambos se encuentran en el nivel medio de CO, se ubican en los límites opuestos, y como dijimos, ut supra cuanto más próximo de siete mayor es el grado de compromiso con la organización y, al revés, cuanto más próximo de uno menor es el grado, por lo que podría inferir que no hubo por parte de los encuestados una correcta interpretación de los ítems.

4.3 Resultados de cada una de las variables: INESTABILIDAD LABORAL PERCIBIDA, COMPROMISO ORGANIZACIONAL y TIPO DE CONTRATO

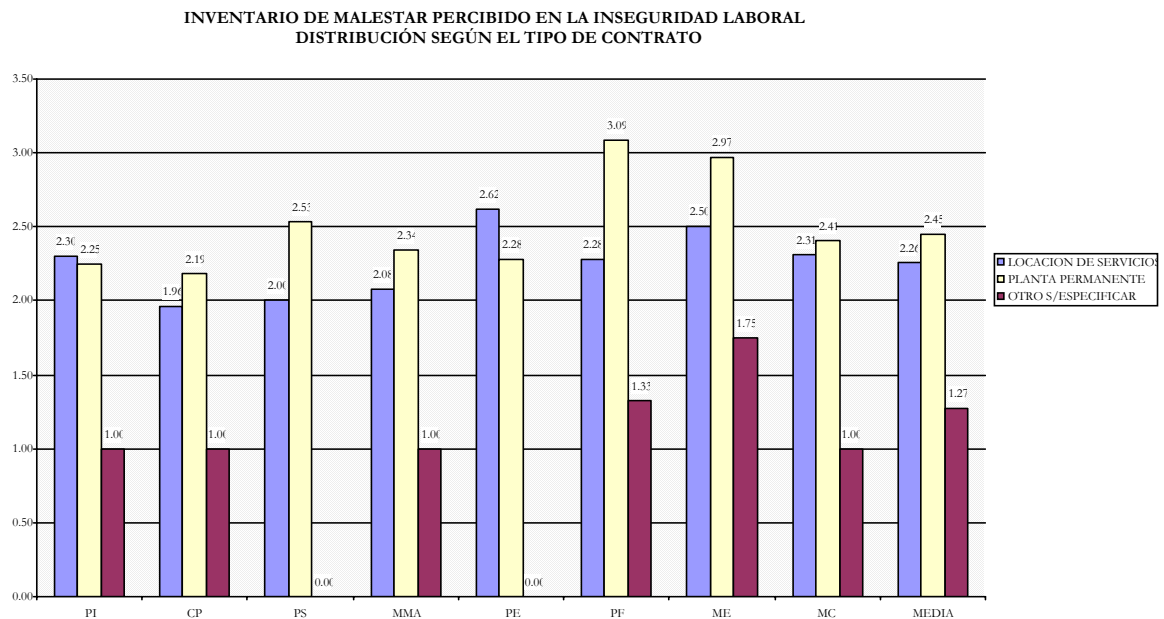
En cuanto a la modalidad contractual, las encuestas realizadas arrojaron los siguientes datos:

4.3.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 17

Contrato	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
Locación de Servicios	2,30	1,96	2,00	2,08	2,62	2,28	2,50	2,31	2,26
Planta Permanente	2,25	2,19	2,53	2,34	2,28	3,09	2,97	2,41	2,45
Otro S/Especificar	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,33	1,75	1,00	1,27

Gráfico N° 24



Al observar la media de cada categoría, vemos que Planta Permanente obtuvo el mayor puntaje en el índice I/S, 2,45 ubicado por debajo del percentil 50, considerado como un nivel medio de malestar.

Asimismo si examinamos cada una de las categorías podemos decir que los contratados como locadores de servicios, en general poseen niveles medios de malestar en todas las subescalas, siendo la de mayor valor Problemas Económicos (2,62 situado por debajo del percentil 60) y con menor puntaje Competencia Personal (1,96 ubicado por encima del percentil 20, considerado un nivel medio-bajo).

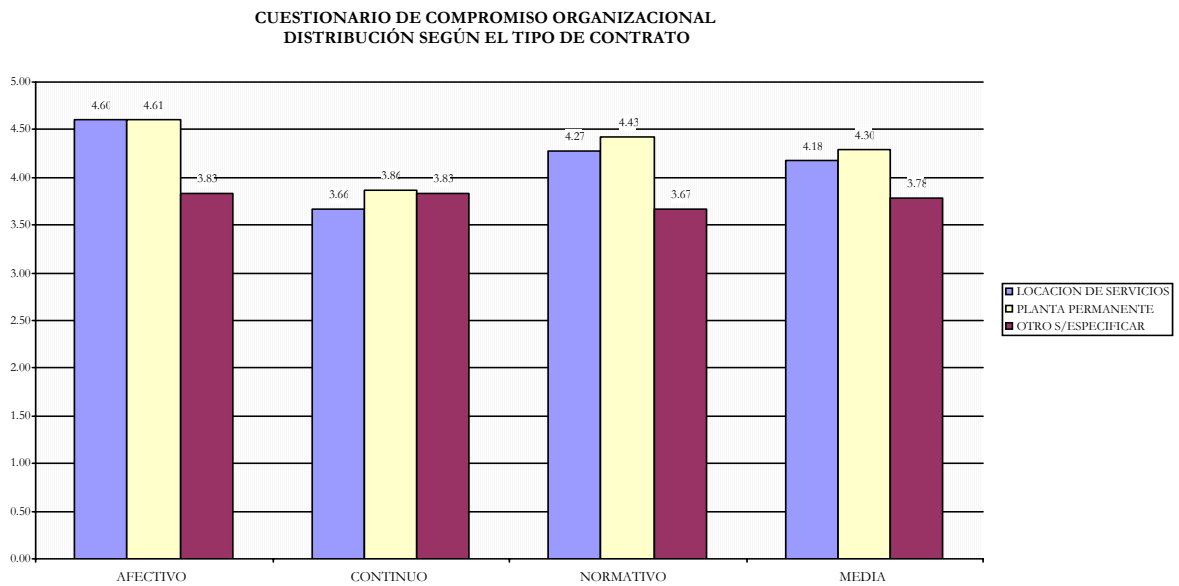
En cuanto a la categoría Planta Permanente vemos que las puntuaciones son un poco más elevadas en casi todas las subescalas, encontrándose igualmente en todos los casos en un nivel medio de malestar, siendo el de menor puntaje, también del mismo modo que la categoría anterior, Competencia Personal (2,19, situado por encima del percentil 30), y la de mayor valor Preocupaciones por el Futuro (3,09, ubicado por debajo del percentil 80 estimado como un nivel medio-alto de malestar).

4.3.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 18

Contrato	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
Locación de Servicios	4,60	3,66	4,27	4,18
Planta Permanente	4,61	3,86	4,43	4,30
Otro S/Especificar	3,83	3,83	3,67	3,78

Gráfico N° 25



Según lo describe la tabla N° 18 y gráfico N° 25 vemos que todas las categorías se encuentran dentro de un nivel medio de CO, siendo la categoría Planta Permanente la que posee el mayor nivel (4,30). Lo mismo ocurre para cada tipo de compromiso, con los siguientes valores: afectivo 4,61, continuo 3,86, normativo 4,43.

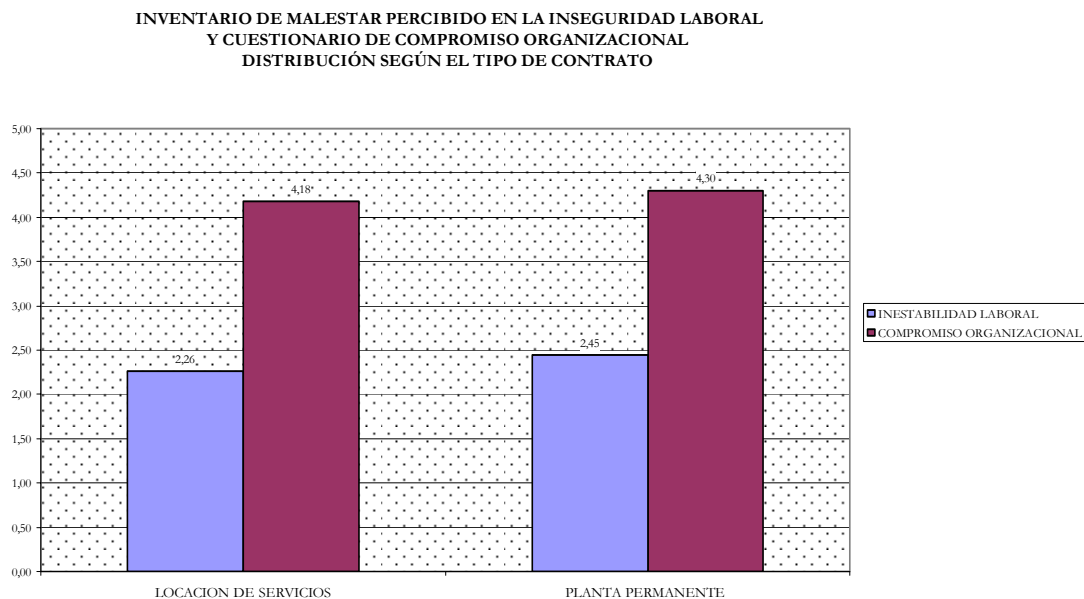
Del mismo modo, los datos expuestos muestran que el tipo de compromiso afectivo es el que presenta los puntajes más elevados, y el continuo el que presenta los valores más bajos.

4.3.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 19

Contrato	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
Locación de Servicios	2,26	4,18
Planta Permanente	2,45	4,30
Otro S/Especificar	1,27	3,78

Gráfico N° 26



Al comparar los índices de ambas escalas vemos que la categoría que mayor grado de malestar presenta del mismo modo tiene el mayor grado de compromiso (Planta Permanente) y a la inversa la que menor grado de malestar posee, tiene el menor nivel de CO (Otro sin especificar).

4.4 Resultados de cada una de las variables: INESTABILIDAD LABORAL PERCIBIDA y COMPROMISO ORGANIZACIONAL, en función de algunas de las variables demográficas.

A continuación veremos algunas relaciones entre las principales variables de estudio; Inestabilidad Laboral Percibida y Compromiso Organizacional y algunas de las variables demográficas con la finalidad de apreciar si existe relación entre las mismas teniendo en cuenta nuestras preguntas de investigación

Para ello, se realizará el siguiente análisis: en primer lugar en relación con IPL, luego con el CO y finalmente se llevará a cabo una comparación entre los resultados de IPL y CO, siempre en función de alguna de las variables demográficas. Este análisis se repetirá en cada una de ellas y se presentarán en el siguiente orden: edad, género, jerarquía, antigüedad, estado civil, nivel educativo, remuneración percibida, y finalmente si la remuneración percibida en la Clínica representa el principal aporte económico a su hogar.

4.4.1 Edad

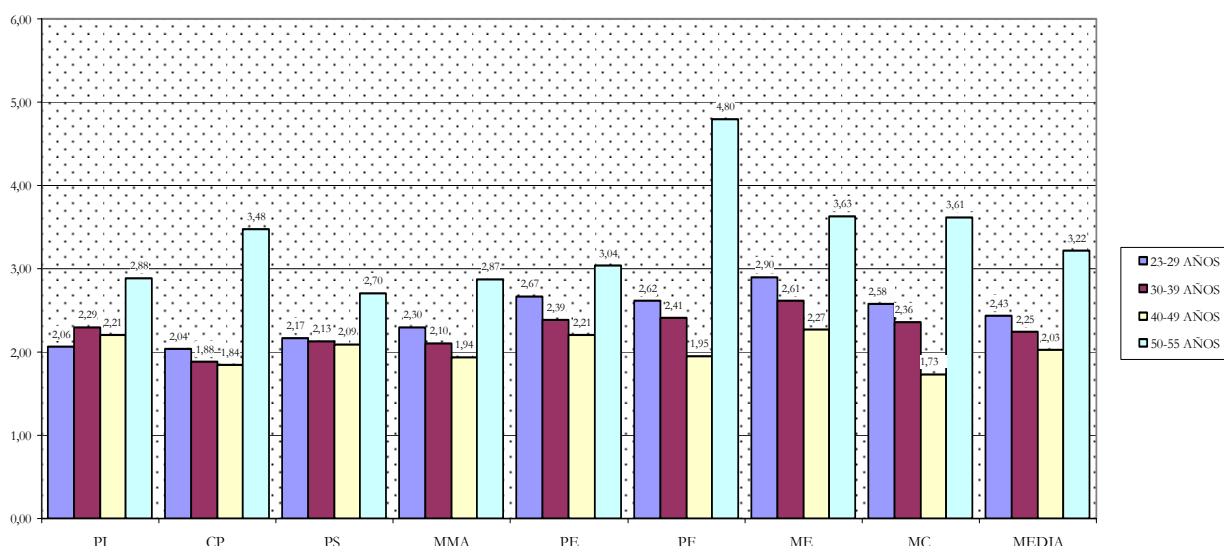
4.4.1.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 20

CATEGORÍAS	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
23-29 AÑOS	2,06	2,04	2,17	2,30	2,67	2,62	2,90	2,58	2,43
30-39 AÑOS	2,29	1,88	2,13	2,10	2,39	2,41	2,61	2,36	2,25
40-49 AÑOS	2,21	1,84	2,09	1,94	2,21	1,95	2,27	1,73	2,03
50-55 AÑOS	2,88	3,48	2,70	2,87	3,04	4,80	3,63	3,61	3,22

Gráfico N° 27

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA EDAD



De acuerdo a la Tabla N° 20 y Gráfico N° 27 expuestos, se puede observar que los valores arrojados dan una variación del nivel de malestar entre alto (para la categoría 50-55 años) y medio (para las restantes categorías).

Si analizamos cada una de las categorías vemos que el rango de edad de 50 a 55, supera la media en todas las subescalas (cabe aclarar que esta categoría, solo representa el 10% de la muestra, es decir, solo está conformada por 3 sujetos), Problemas en la Salud (PS) 2,70 supera el percentil 60, Molestias Medio Ambientales (MMA) 2,87, Problemas Interpersonales (PI) 2,88, y Problemas Económicos (PE) 3,04, ubicadas entre el percentil 70 y 80, Competencia Personal (CP) 3,48, Molestias Emocionales (ME) 3,63, Molestias Cognitivas (MC) 3,61, Preocupaciones por el Futuro (PF) 4,80, ubicados entre el percentil 85 y 99, finalmente la Media 3,22 supera el percentil 80.

En tanto se considera como valores altos CP, PF, ME, MC así como la media general del índice I/S; y como nivel medio-alto PI, PE y MMA, podemos decir que, de la muestra los trabajadores, esta categoría (50-55 años) es la que posee mayor nivel de vulnerabilidad a percibir malestar por inestabilidad laboral.

También podemos destacar con puntajes bajos, en el rango de edad 40-49 años, las subescalas: Competencia Personal (1,84 situado por debajo del percentil 20), Molestias Cognitivas (1,73 ubicado por debajo del percentil 15) ambos estimados como un nivel bajo de malestar. Asimismo podemos mencionar dentro del mismo rango a Molestias Medioambientales (1,94), Preocupaciones por el Futuro (1,95) ambos por debajo del percentil 25, considerados como un nivel medio-bajo.

Dentro del rango 30-39 años los puntajes obtenidos por las subescalas varían de 1,88 (Competencia Personal) a 2,61 (Molestias Emocionales) situándose todos los valores por encima del percentil 25 y por debajo del percentil 60, lo que llevaría a estimar a todas las subescalas dentro de un nivel medio o medio-bajo de malestar.

El rango de 23 a 29 años tendría puntajes que rondan entre 2,04 (Competencia Personal superando el percentil 25) y 2,90 (Molestias Emocionales superando el percentil 70) variando el nivel de malestar de medio-bajo a medio-alto.

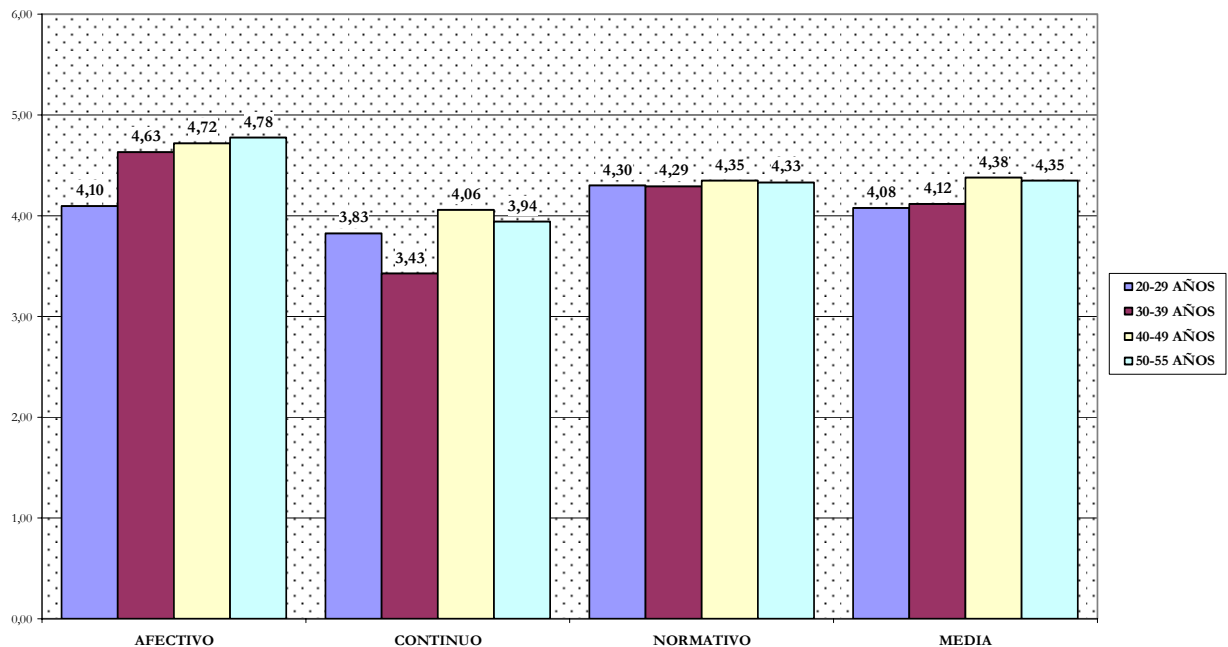
4.4.1.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 21

Edad	AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
23-29 Años	4,10	3,83	4,30	4,08
30-39 Años	4,63	3,43	4,29	4,12
40-49 Años	4,72	4,06	4,35	4,38
50-55 Años	4,78	3,94	4,33	4,35

Gráfico N° 28

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA EDAD



Se puede observar en el Gráfico N° 28 y Tabla N°21 que todas las puntuaciones rondan la media con puntajes cercanos a 4. Además existiría un predominio del compromiso afectivo en todas las categorías.

El rango de edad que presenta un mayor nivel de compromiso es el de 40-49 años, con una media de 4,38, siempre dentro de un nivel medio. Posteriormente le sigue con un media cercana a la anterior, la categoría 50-55 años (4,35).

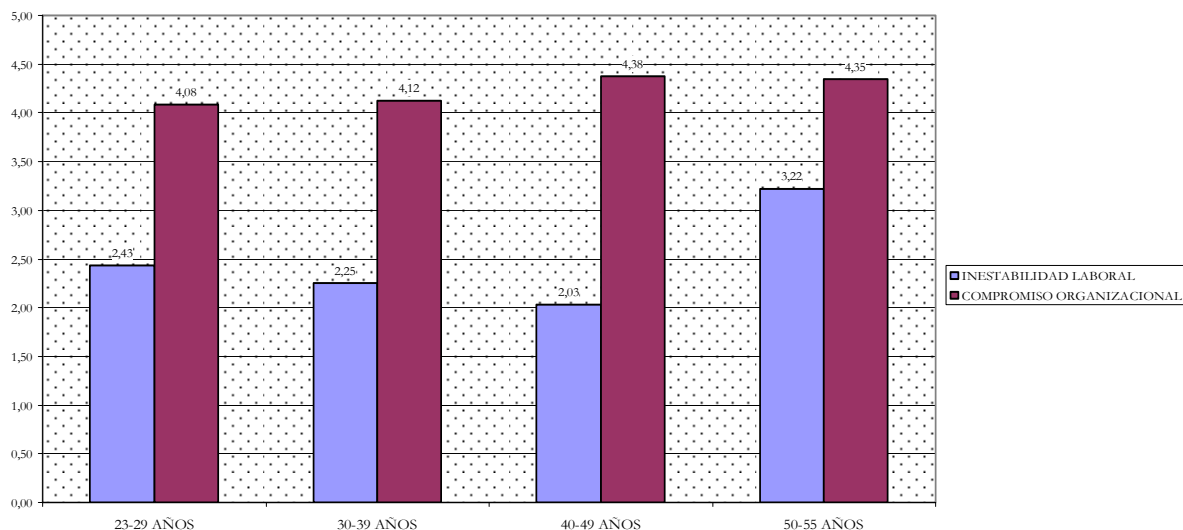
4.4.1.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 22

Edad	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
23-29 Años	2,43	4,08
30-39 Años	2,25	4,12
40-49 Años	2,03	4,38
50-55 Años	3,22	4,35

Gráfico N° 29

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA EDAD



Si comparamos el índice final del IMPIL (Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral) y CO (Compromiso Organizacional) en relación con la edad, se puede apreciar que el rango de 40-49 años, cuyo nivel de compromiso es el más elevado (4,38), posee el puntaje de I/S (Impacto/Suceso) más bajo 2,03.

Sin embargo, el rango (50-55 años) que le sigue en cuanto a nivel de compromiso (4,34), tendría el mayor puntaje de I/S 3,22, que es un valor considerado alto de malestar por inestabilidad laboral (supera el percentil 80).

4.4.2 Género

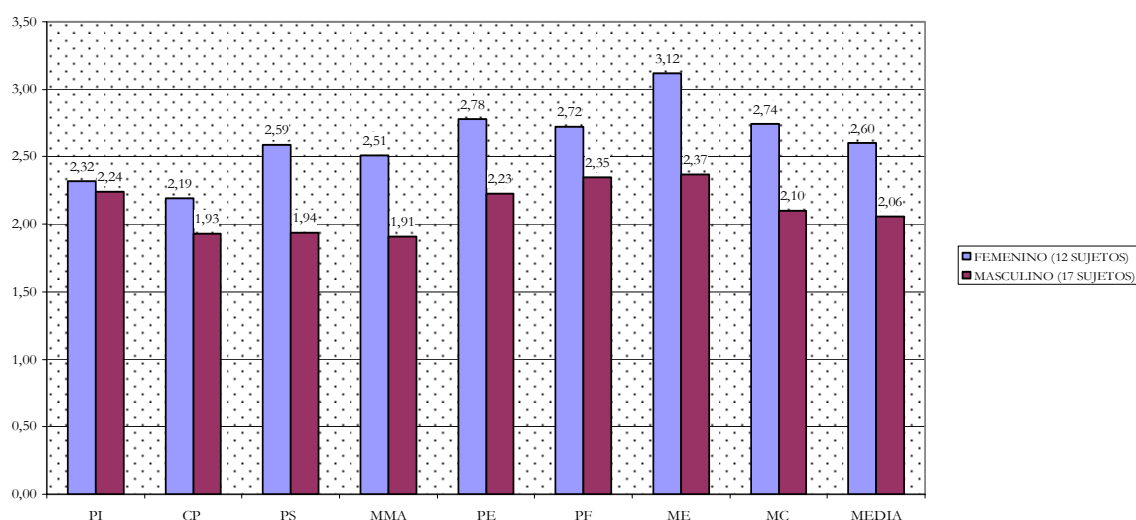
4.4.2.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 23

Género	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
Femenino	2,32	2,19	2,59	2,51	2,78	2,72	3,12	2,74	2,60
Masculino	2,24	1,93	1,94	1,91	2,23	2,35	2,37	2,10	2,06

Gráfico N° 30

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL SEXO



La tabla N° 23 y el gráfico N° 30 registran que existen algunas diferencias en las puntuaciones en cuanto al género.

El sexo femenino presenta valores un poco más elevado en todas las subescalas, principalmente en cuanto a Molestias Emocionales, que supera el percentil 75, a solo 0,03 puntos, de considerarse un valor elevado en cuanto a malestar.

Otra diferencia se puede observar en la categoría preocupaciones por la salud (PS) en el que los masculinos se ubican por debajo del percentil 25 (1,94), considerado un grado medio-bajo de malestar, a diferencia de los femeninos que se ubican por encima del percentil 55, estimado como un nivel medio de malestar.

La menor diferencia se presenta en PI con una diferencia de 0,08 entre ambos sexos. Los femeninos se ubicarían por debajo del percentil 40 y los masculinos por debajo del percentil 35.

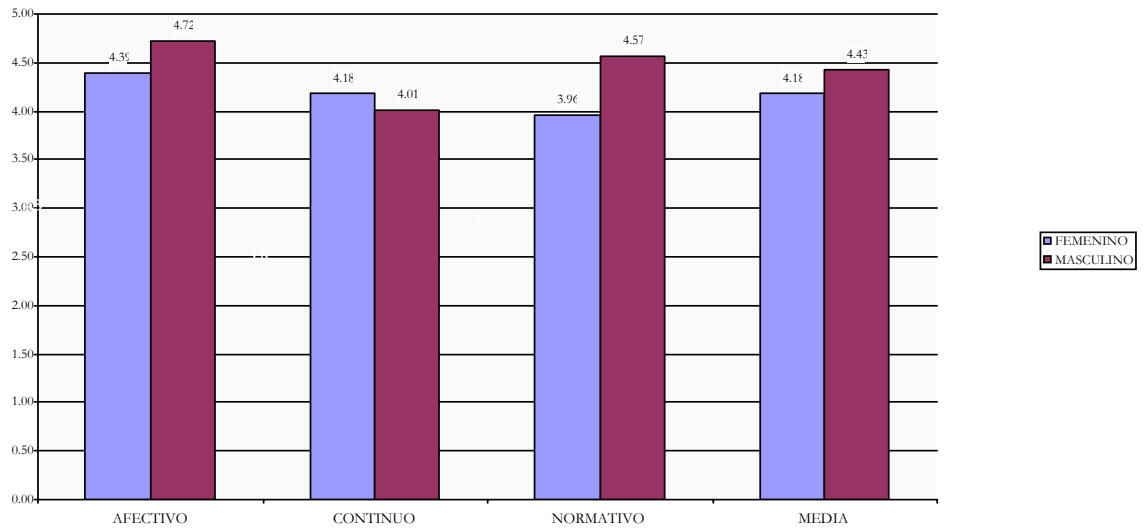
4.4.2.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 24

Género	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
Femenino	4,39	4,18	3,96	4,18
Masculino	4,72	4,01	4,57	4,43

Gráfico N° 31

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL GÉNERO**



El gráfico N° 31 y la Tabla N° 24 registran que el género masculino posee una media con un valor un poco más elevado (4,43) que el género femenino (4,18). Si comparamos cada dimensión de la variable: compromiso organizacional, observamos que la principal diferencia se manifiesta en el compromiso normativo, superando el género masculino (con un valor de 4,43), en 0,61 puntos al género femenino que obtuvo una media de 4,18. Asimismo, pero con una menor diferencia, el género masculino tendría un mayor compromiso afectivo (4,72). Sin embargo, esto no ocurre con el compromiso continuo, el cual es un poco más elevado en el género femenino (4,18), no siendo considerable la diferencia de tan solo 0,17 puntos.

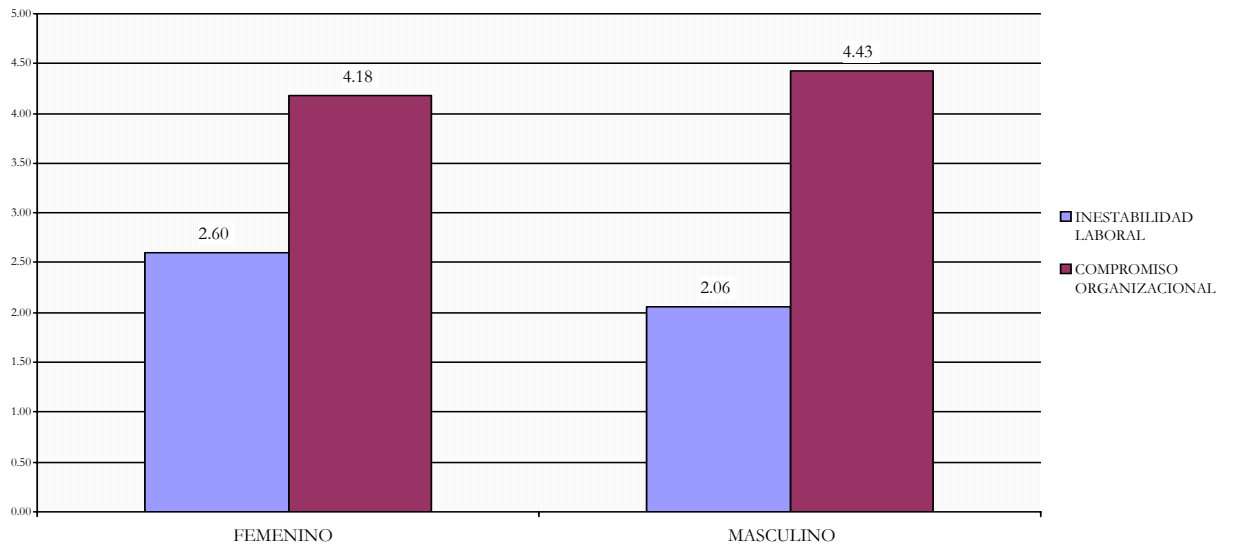
4.4.2.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 25

Género	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
Femenino	2,60	4,18
Masculino	2,06	4,43

Gráfico N° 32

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL GÉNERO



Al examinar los datos expuestos en la tabla y gráfico podemos realizar una comparación de los valores de CO y de Inestabilidad Laboral, así observamos que si bien en ambas escalas los dos géneros obtendrían puntajes medios, el mayor puntaje en compromiso lo tendría el sexo masculino (4,43), que a su vez tendría el menor puntaje en malestar por percepción de la inestabilidad laboral (2,06).

4.4.3 Jerarquía

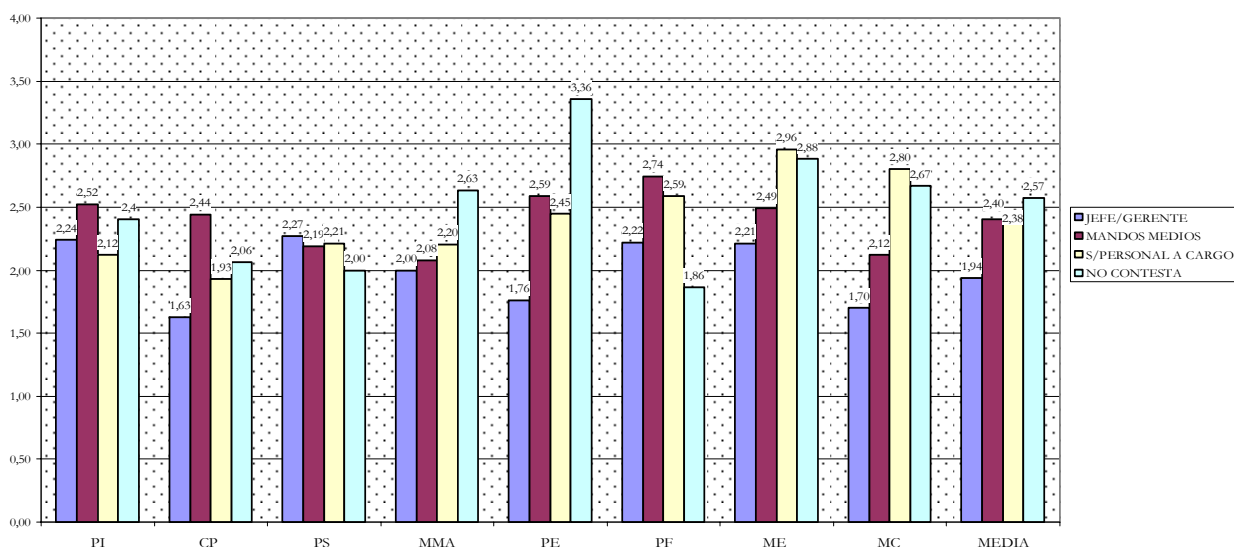
4.4.3.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 26

Jerarquía	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
Jefe/Gerente	2,24	1,63	2,27	2,00	1,76	2,22	2,21	1,70	1,94
Mandos Medios	2,52	2,44	2,19	2,08	2,59	2,74	2,49	2,12	2,40
Sin Personal a Cargo	2,12	1,93	2,21	2,20	2,45	2,59	2,96	2,80	2,38
No Contesta	2,40	2,06	2,00	2,63	3,36	1,86	2,88	2,67	2,57

Gráfico N° 33

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA JERARQUÍA



En cuanto al nivel jerárquico que ocupan los encuestados de la muestra, podemos observar que las medias varían de 1,94 (jefe/gerente) superando percentil 20, hasta 2,53 (no contesta), ubicado por debajo del percentil 55. Todas las puntuaciones indicarían que el malestar por percepción de inestabilidad laboral se encontraría entre un nivel medio-bajo a medio.

Si analizamos cada subescala veremos que el nivel de malestar más elevado se presenta en el grupo de sujetos que no respondió qué jerarquía poseía (solo dos personas del total de la muestra), con 3,30 en Problemas Económicos, es decir, que tendrían un nivel elevado de malestar ya que dicha puntuación superaría el percentil 85.

Quienes no poseían personal a cargo puntuaron con mayor valor de malestar las Molestias Emocionales (2,96 equivalente al percentil 75), que podría considerarse un nivel medio-alto. Como menor suceso causante de malestar se evaluó a la Competencia Personal (1,93 supera el percentil 20), considerándose un nivel medio-bajo.

La categoría Mandos Medios posee una variación exigua que supera el percentil 25 y se extiende hasta por debajo del percentil 65, es decir, que las categorías poseen un nivel de malestar que va de medio-bajo a medio. Como mayor malestar se puntuó aquellos sucesos abarcados en la subescala Preocupaciones por el Futuro (2,74), y como sucesos que generan menor malestar en esta categoría se encuentran los agrupados en la subescala Molestias Medio Ambientales (2,08).

Podemos concluir que la categoría Jefe/Gerente, posee valores relativamente bajos en todas las subescalas y se extiende del percentil 10 al percentil 35, es decir que las puntuaciones varían entre un nivel bajo de malestar a medio-bajo. Así la tabla describe como dentro de un nivel bajo las categorías Competencia Personal (1,63, supera el percentil 10), Molestias Cognitivas (1,70, por debajo del percentil 15) y Problemas Económicos (1,76 supera al percentil 15).

Como categoría que mayor malestar le genera a este grupo son los Problemas en la Salud (2,27 equivalente al percentil 35), que sin embargo les produciría un nivel medio de malestar.

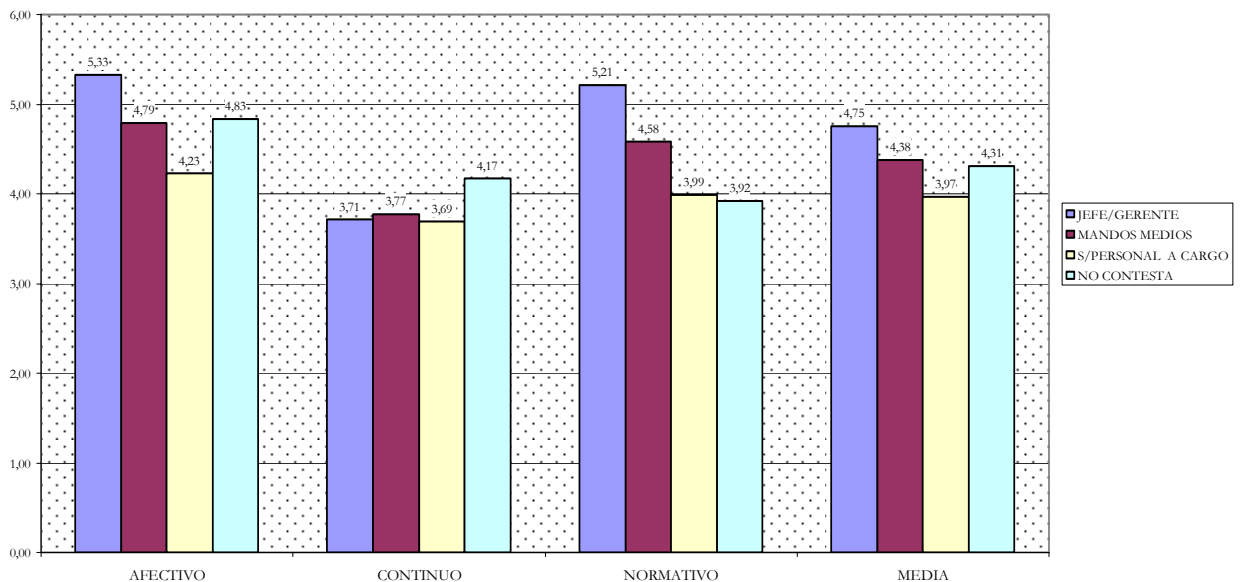
4.4.3.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 27

Jerarquía	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
Jefe/Gerente	5,33	3,71	5,21	4,75
Mandos Medios	4,79	3,77	4,58	4,38
S/Personal a Cargo	4,23	3,69	3,99	3,97
No Contesta	4,83	4,17	3,92	4,31

Gráfico N° 34

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA JERARQUÍA



El gráfico N° 34 y la Tabla N° 27 registran que con mayor nivel de compromiso hacia la organización se muestran quienes integran la categoría Jefe/Gerente, que obtuvo un puntaje de 4,75, lo que podría considerarse como un nivel medio-alto de CO, obteniendo un nivel medio-alto en los compromisos afectivo (5,33) y normativo (5,21), y un nivel medio para el continuo (3,71).

El menor nivel de compromiso aparece en los trabajadores que no poseen personal a cargo (3,97), que de todos modos se estimaría como un nivel medio de compromiso. Al igual que en la categoría Jefe/Gerente el compromiso afectivo sería el de mayor puntuación (4,23), seguido por el normativo (3,99) y finalmente el continuo (3,69).

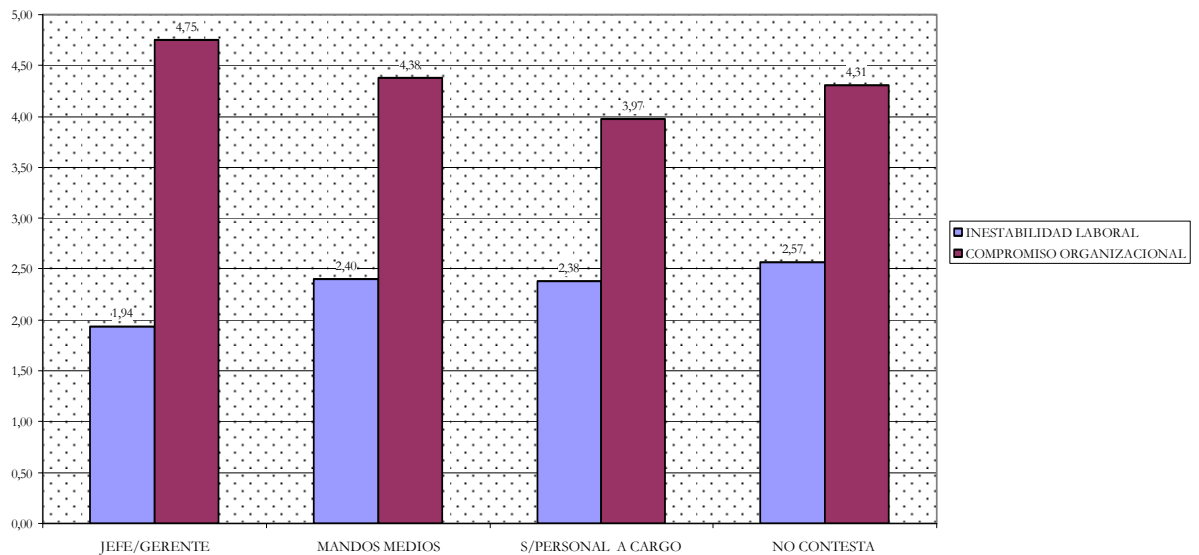
4.4.3.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 28

Jerarquía	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
Jefe/Gerente	1,94	4,75
Mandos Medios	2,40	4,38
Sin Personal a Cargo	2,38	3,97
No Contesta	2,57	4,31

Gráfico N° 35

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA JERARQUÍA



Comparando las principales variables de estudio, advertimos que la categoría Jefe/Gerente es la que posee mayor nivel de compromiso (4,75) y a su vez presenta el menor grado de malestar por inestabilidad laboral (1,94, supera levemente el percentil 20).

En cuanto a los mandos medios notamos que poseen un menor nivel de compromiso (4,38) y que el grado de malestar por inestabilidad laboral es un poco más elevado (2,40, se ubica por debajo del percentil 45) con respecto a la categoría antes mencionada (Jefe/Gerente).

Finalmente en cuanto a los trabajadores que no poseen personal a cargo se observa que si bien el grado de malestar (2,38, se ubica por debajo del percentil 45) es similar a la categoría mandos medios, no ocurre lo mismo con el nivel de compromiso, ya que el mismo es un poco menor (3,97).

4.4.4 Antigüedad

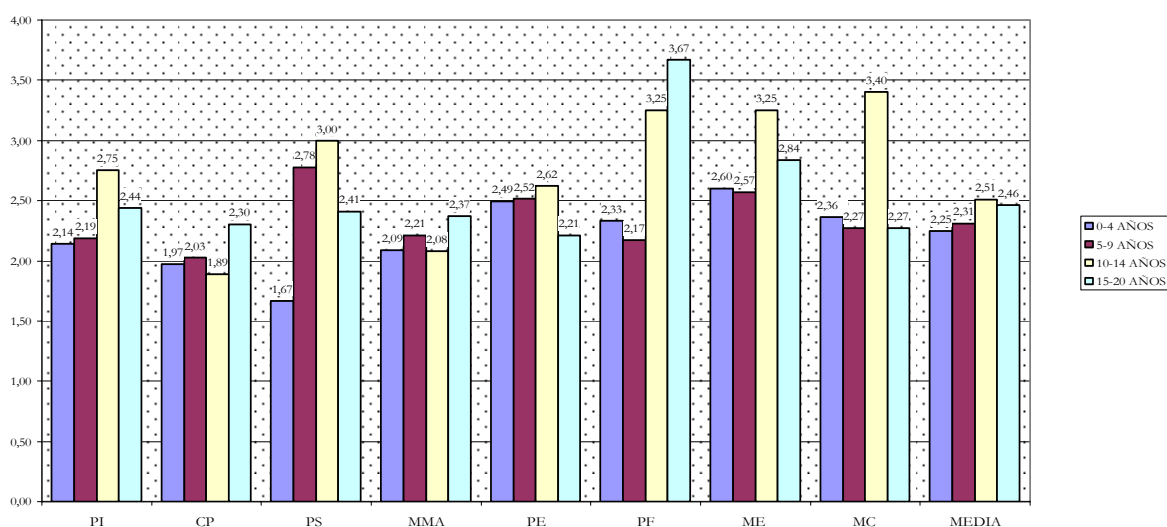
4.4.4.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 29

Antigüedad	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
0-4 Años	2,14	1,97	1,67	2,09	2,49	2,33	2,60	2,36	2,25
5-9 Años	2,19	2,03	2,78	2,21	2,52	2,17	2,57	2,27	2,31
10-14 Años	2,75	1,89	3,00	2,08	2,62	3,25	3,25	3,40	2,51
15-20 Años	2,44	2,30	2,41	2,37	2,21	3,67	2,84	2,27	2,46

Gráfico N° 36

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION



Considerando los datos expuestos en la tabla N° 29 y gráfico N° 36, podemos decir, que los puntajes de las medias generales I/S, no varían en gran proporción y van de 2,31, superando el percentil 35, hasta 2,51, ubicándose por debajo del percentil 55, estimándose como valores medios de malestar.

A continuación relacionaremos los grupos de edades de manera transversal al gráfico. En el rango de 0-4 años podemos observar que la subescala que mayor malestar genera es la de Molestias Emocionales con un índice de I/S de 2,60 superando el percentil 55 lo que sería considerado como nivel medio de malestar.

En cuanto a la subescala que menor malestar produce es la de Problemas en la Salud (1,67), situándose por debajo del percentil 15, lo que sería considerado como un nivel bajo de malestar.

Aquí notamos una diferencia en la categoría 5-9 años en la que apreciamos que precisamente esta subescala es la que genera mayor nivel de malestar con un índice de I/S de 2,78 superando así el percentil 65, pero siempre dentro de los parámetros en que se considera un nivel medio de malestar. En este grupo el menor nivel de malestar es producido por las Competencias Personales con un puntaje de 2,03, superando levemente el percentil 25 lo que se considera nivel medio-bajo.

En el rango de 10-14 años advertimos que existe un aumento notable en varias subescalas, a saber:

- Molestias Cognitivas con un puntaje de 3,40 por debajo del percentil 90, considerado como nivel elevado de malestar

- Molestias Emocionales y Preocupaciones por el Futuro ambos con un puntaje de 3,25, superando levemente el percentil 85, considerándose como un nivel elevado de malestar;
- Problemas en la Salud con un puntaje de 3,00, que supera el percentil 75, considerado como nivel medio-alto.

Finalmente en la categoría 15-20 años observamos que la subescala que mayor malestar provoca es la de Preocupaciones por el Futuro con un índice bastante elevado (3,67), superando mínimamente el percentil 95 considerado como un nivel alto de malestar, y como factor que menor nivel de malestar genera son los ítems considerados en Problemas Económicos con un índice de 2,21 por debajo del percentil 35, apreciados como nivel medio de malestar.

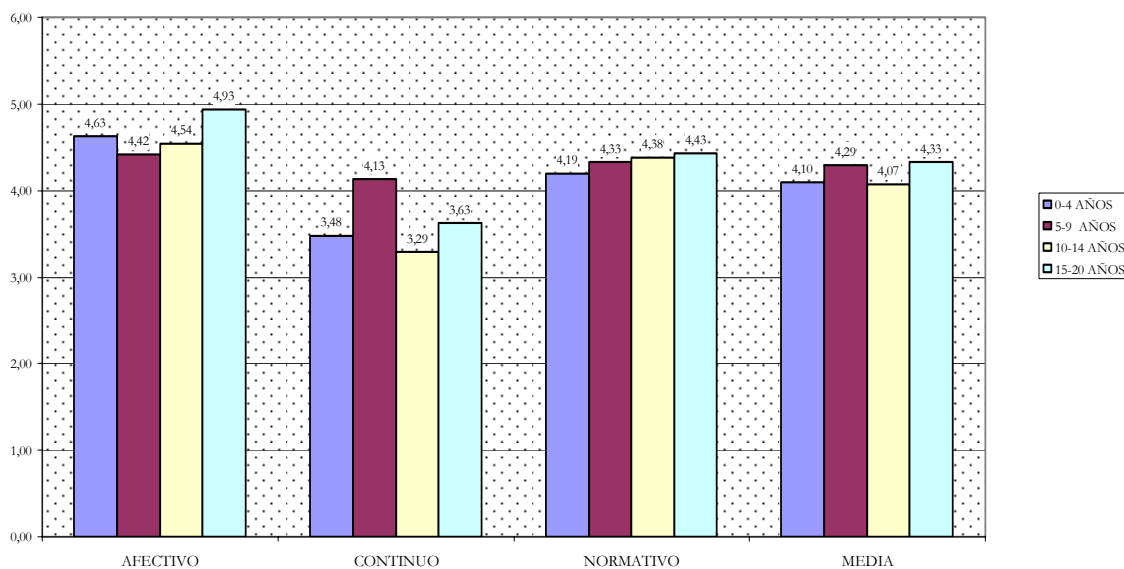
4.4.4.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 30

Antigüedad	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
0-4 Años	4,63	3,48	4,19	4,10
5-9 Años	4,42	4,13	4,33	4,29
10-14 Años	4,54	3,29	4,38	4,07
15-20 Años	4,93	3,63	4,43	4,33

Gráfico N° 37

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION



Advertimos, de la Tabla N° 30 y Gráfico N° 37 que el mayor nivel compromiso lo presentan aquellos que poseen mayor antigüedad en la institución (15-20 años), 4,33, el menor nivel lo tiene el grupo 10-14 años (4,07), estimándose ambos como nivel medio de CO.

El compromiso afectivo se presenta con mayor intensidad igualmente, en el rango de 15-20 Años, con 4,93 y con menor nivel en este tipo de compromiso podemos observar la categoría 5-9 años con 4,42, ambos dentro de un nivel medio de CO.

El compromiso continuo presenta los valores más bajos en relación a los otros tipos de compromiso. Así vemos que dentro de este tipo el puntaje más elevado lo obtuvo el grupo 5-9 años (4,13), y el menor nivel los presenta la categoría 10-14 años (3,29), considerados ambos como nivel medio.

Finalmente considerando al compromiso de tipo normativo vemos que el mayor grado se presenta también en la categoría 15-20 años (4,43), y que el menor nivel se presenta en la categoría 0-4 años (4,19), apreciándose sin embargo ambos como niveles medios de CO.

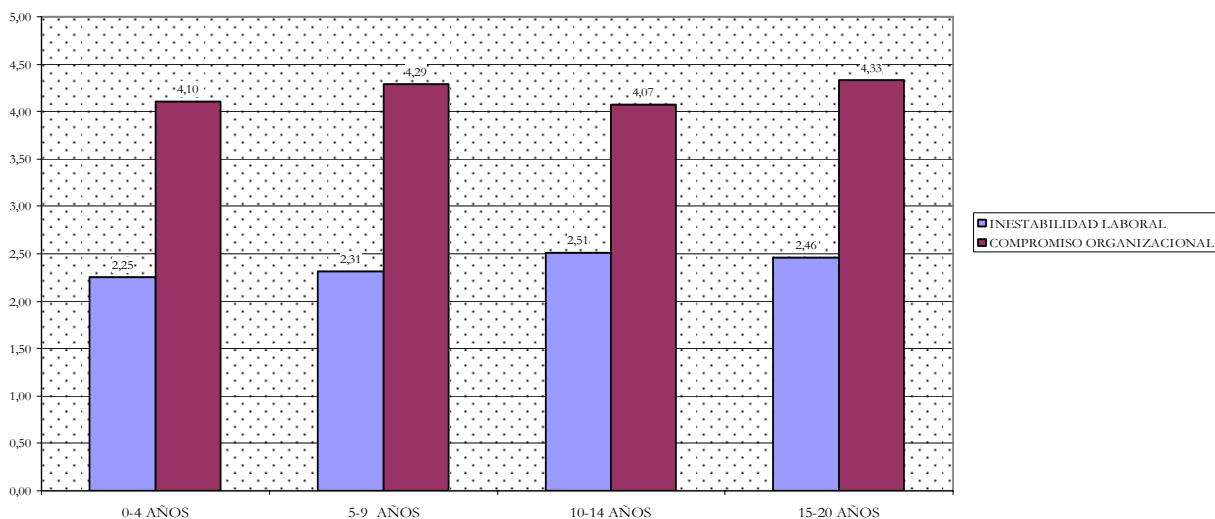
4.4.4.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 31

Antigüedad	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
0-4 Años	2,25	4,10
5-9 Años	2,31	4,29
10-14 Años	2,51	4,07
15-20 Años	2,46	4,33

Gráfico N° 38

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN



Siguiendo los datos expuestos en la tabla y gráfico precedentes comparamos los índices de I/S y CO, y observamos que si bien las variaciones son pequeñas, la categoría 10-14 años, que presenta mayor nivel de inestabilidad (2,51) es la que presenta menor grado de compromiso (4,07), sin embargo aquella que presenta el menor valor en I/S (0-4 años 2,25), no es la categoría que presenta mayor nivel de CO (4,10).

4.4.5 Estado Civil

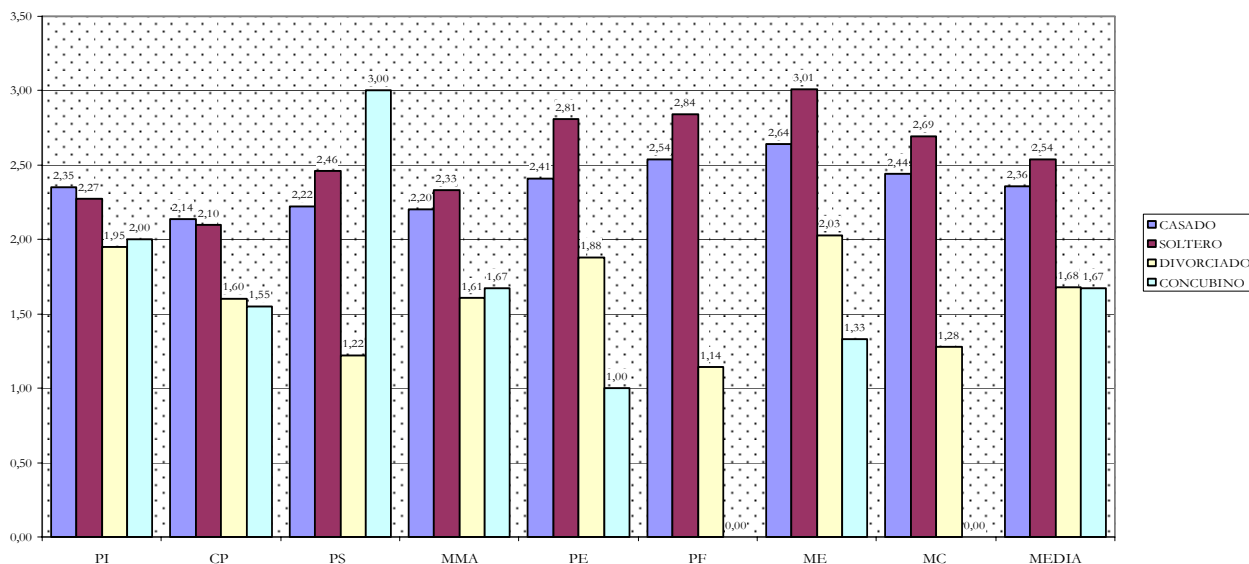
4.4.5.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 32

Estado Civil	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
Casado	2,35	2,14	2,22	2,20	2,41	2,54	2,64	2,44	2,36
Soltero	2,27	2,10	2,46	2,33	2,81	2,84	3,01	2,69	2,54
Divorciado	1,95	1,60	1,22	1,61	1,88	1,14	2,03	1,28	1,68
Concubino	2,00	1,55	3,00	1,67	1,00	0,00	1,33	0,00	1,67

Gráfico N° 39

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ESTADO CIVIL



Tomando como criterio de clasificación de las categorías el estado civil, observamos que el nivel más elevado lo presenta los solteros, con un puntaje de 2,54 correspondiente al percentil 55, lo que indica un grado medio de malestar. El menor nivel de malestar lo presenta la categoría concubino 1,67, que se ubica por debajo del percentil 15, considerándose un nivel bajo de malestar, hay que tener en cuenta que la misma conformada solamente por una persona. También el grupo divorciado presenta un índice I/S, por debajo del percentil 15 (1,68).

Si analizamos la categoría Casado apreciamos que existiría poca variación de los índices en todas las subescalas, obteniendo valores considerados en un nivel medio de malestar, que van desde 2,14, ubicado por debajo del percentil 30, en Competencia Personal a 2,64, situado por debajo del percentil 60, en Molestias Emocionales.

La categoría Soltero presenta como subescala con mayor nivel de malestar a Molestias Emocionales, 3,01 superando el percentil 75, lo que se apreciaría como un nivel medio-alto de malestar, y con menor nivel de malestar se observa a la Competencia Personal 2,10, ubicada por debajo del percentil 30, lo que se consideraría un nivel medio-bajo de malestar.

La categoría divorciado presenta puntajes bajos en casi todas las subescalas, a saber Preocupaciones por el Futuro 1,14; Problemas de Salud 1,22; Molestias Cognitivas 1,28, todos por debajo del percentil 5; Competencia Personal 1,60 correspondiente al percentil 10; Molestias Medio Ambientales 1,61, superando

levemente el percentil 10, estimados todos los mencionados como niveles bajos de malestar. También podemos mencionar a Problemas Económicos 1,88 y Problemas Interpersonales 1,95 ambos por debajo del percentil 25, lo que se consideraría éstos como niveles medios-bajos de malestar.

Por último la categoría concubino presenta con mayor nivel de malestar la subescala Problemas en la Salud (3,00), ubicándose sobre el percentil 75, lo que se estimaría como un nivel medio-alto de malestar. También observamos que presenta varias subescalas con un nivel bajo de malestar, a saber; Preocupaciones por el Futuro (0,00), Molestias Cognitivas (0,00), Problemas Económicos (1,00), Molestias Emocionales (1,33), Competencia Personal (1,55) y Molestias Medio Ambientales (1,67).

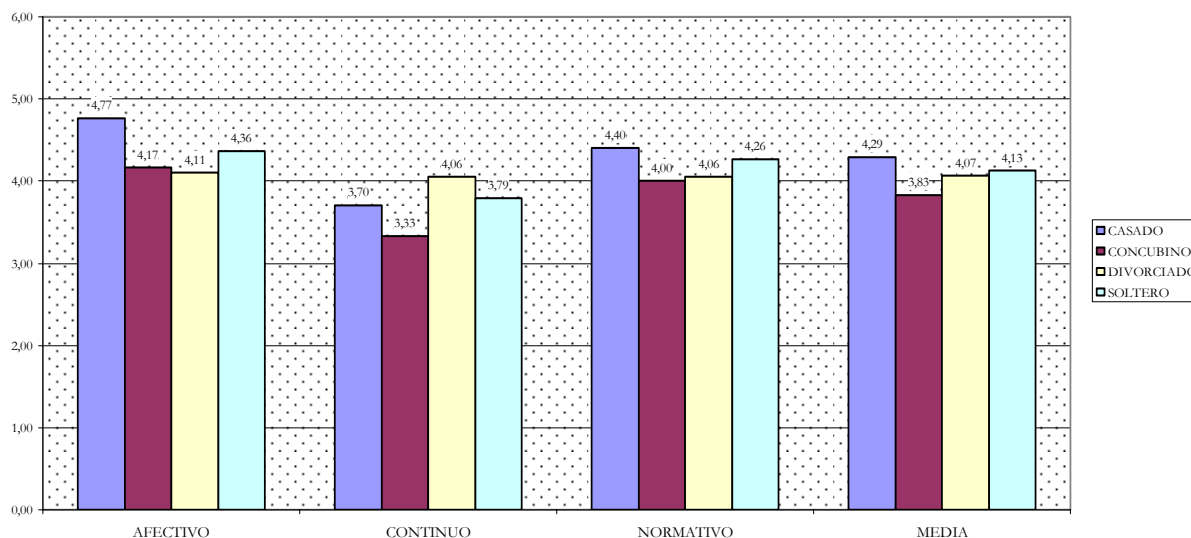
4.4.5.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 33

Estado Civil	AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
Casado	4,77	3,70	4,40	4,29
Concubino	4,17	3,33	4,00	3,83
Divorciado	4,11	4,06	4,06	4,07
Soltero	4,36	3,79	4,26	4,13

Gráfico N° 40

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ESTADO CIVIL



Advertimos al analizar los datos volcados en la Tabla N° 33 y Gráfico N° 40 que el nivel de CO en todas las categorías es medio, oscilando entre 3,83 (concubino) y 4,29 (casado). En cuanto al tipo de compromiso Afectivo es la categoría Casado nuevamente quien posee el nivel de compromiso más elevado (4,77) apreciado como un nivel medio. El nivel más bajo dentro de este tipo de compromiso lo presenta la categoría divorciado (4,11) considerado igualmente dentro de un nivel medio.

El compromiso continuo, en general presenta los valores más bajos con respecto a los otros tipos de compromisos, quien posee el menor grado de compromiso continuo

es la categoría de concubino (3,33), y el nivel más elevado lo posee la categoría divorciado (4,06), ambos dentro del nivel medio de CO.

Por último podemos decir que las puntuaciones obtenidas en el compromiso normativo presenta el menor grado de variación en comparación con los otros tipos de compromisos, incluidas todas las categorías en un nivel medio de compromiso. El mayor nivel lo presenta la categoría casado (4,40) y el menor grado la categoría concubino (4,00).

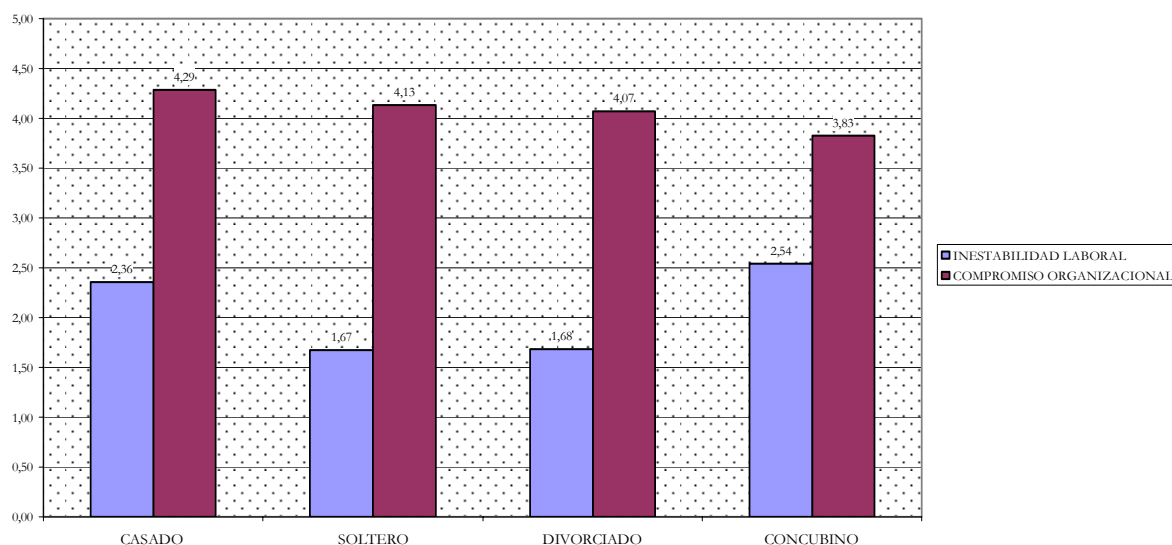
4.4.5.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 34

Estado Civil	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
Casado	2,36	4,29
Soltero	1,67	4,13
Divorciado	1,68	4,07
Concubino	2,54	3,83

Gráfico N° 41

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ESTADO CIVIL



Comparando los resultados de las escalas CO e IMPIL, podemos ver que la categoría concubino presenta un mayor nivel de malestar (2,54, correspondiente al percentil 55), y a su vez muestra el menor grado de CO (3,83). Sin embargo, no sucede a la inversa lo mismo, ya que la categoría Soltero, que presenta el menor grado de malestar por inestabilidad laboral (1,67, situado por debajo del percentil 15), no muestra el mayor grado de compromiso (4,13).

4.4.6 Nivel Educativo

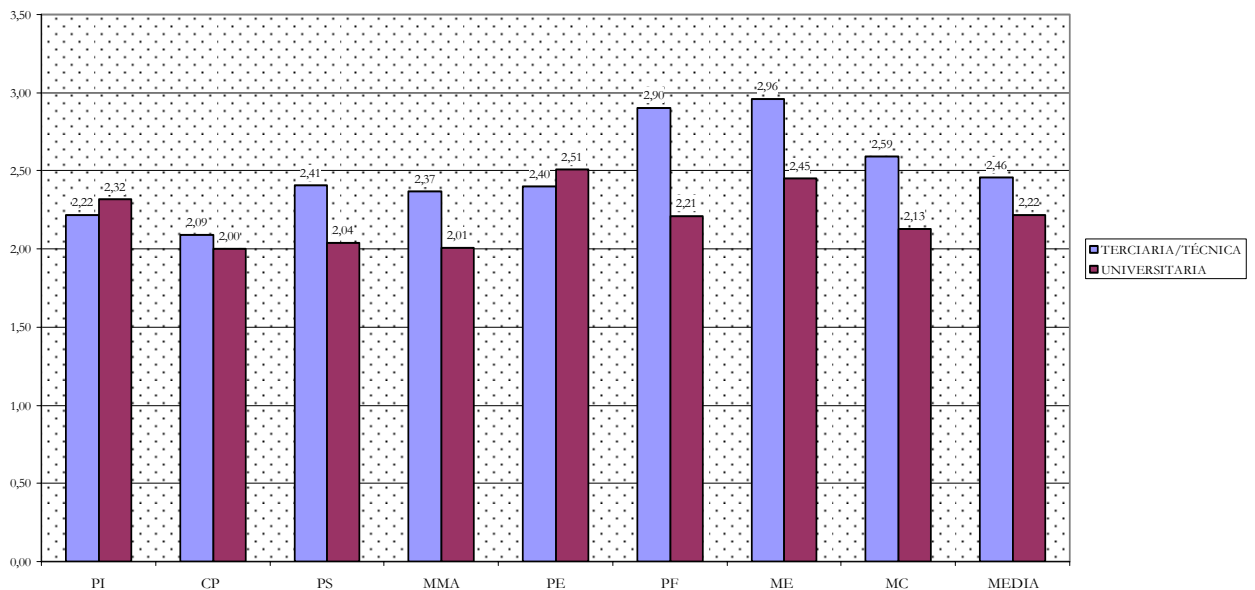
4.4.6.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N°35

Categorías	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
Terciaria/ Técnica	2,22	2,09	2,41	2,37	2,40	2,90	2,96	2,59	2,46
Universitaria	2,32	2,00	2,04	2,01	2,51	2,21	2,45	2,13	2,22

Gráfico N° 42

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN



Advertimos que el nivel de malestar es un poco más elevado en el nivel educativo Terciario/Técnico (2,46), por debajo del percentil 50, que el universitario (2,22), que apenas supera el percentil 30.

Si analizamos cada una de las subescalas del nivel educativo terciario, veremos que Molestias Emocionales representan el mayor nivel de malestar, (2,96, correspondiente al percentil 75, considerado como un nivel medio-alto de malestar), y las Competencias Personales le producen el menor nivel de malestar (2,09, superando el percentil 25, valorado como un nivel medio-bajo de malestar). Lo mismo ocurre con quienes tuvieron una instrucción universitaria (2,00 correspondiente al percentil 25), pero reaccionan con mayor nivel de malestar a los Problemas Económicos (2,51, ubicado por debajo del percentil 55, vislumbrando un nivel medio de malestar).

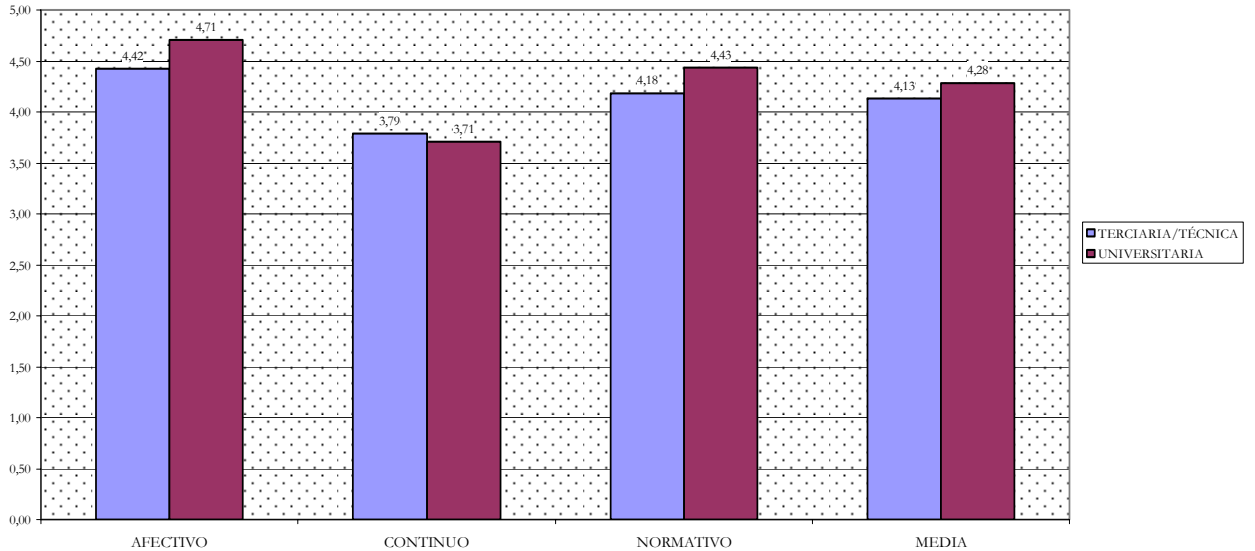
4.4.6.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 36

Nivel Educativo	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
Terciario/ Técnico	4,42	3,79	4,18	4,13
Universitario	4,71	3,71	4,43	4,28

Gráfico N° 43

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN**



Tomando en cuenta los datos expuestos en la Tabla N° 36 y Gráfico N° 43 observamos que si bien ambas categorías se encuentran dentro de un nivel medio de CO, quien posee, por una diferencia mínima (de 0,15), el mayor grado de CO es la categoría universitario con puntaje de 4,28.

En cuanto a cada tipo de compromiso la categoría universitario obtuvo puntajes más elevados en el Afectivo (4,71) y en el Normativo (4,43) y la Terciario/Técnico en el Continuo (3,79), incluidos todos en lo que se consideraría nivel medio de CO.

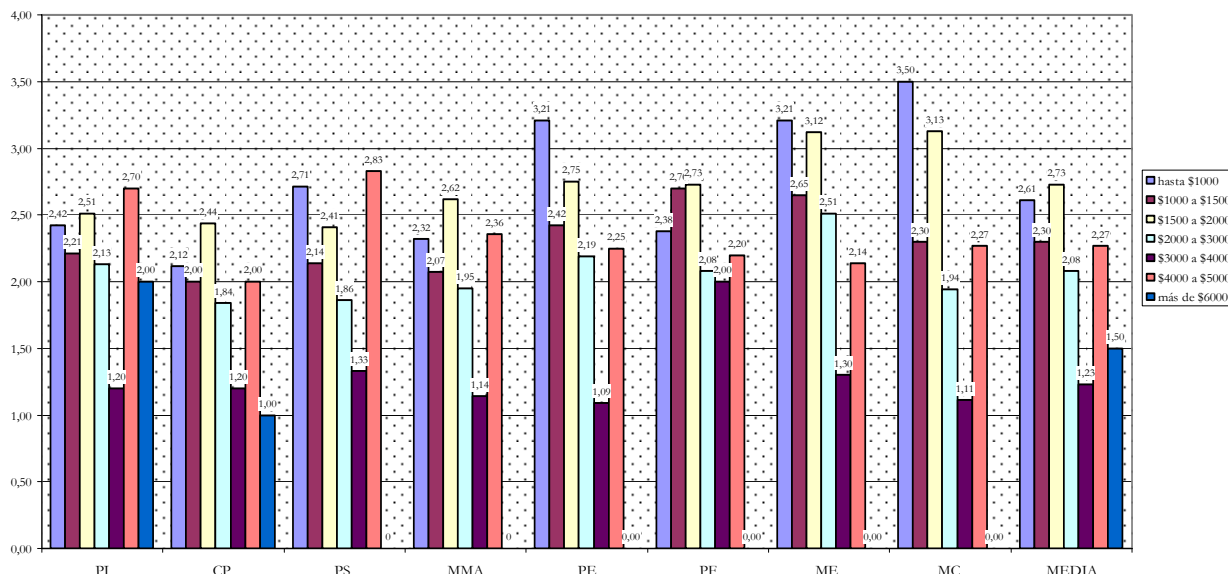
4.4.6.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 37

Categorías	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
Terciario/Técnico	2,46	4,13
Universitario	2,22	4,28

Gráfico N° 45

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA EN LA INSTITUCIÓN



Como se observa en la Tabla N° 38 y Gráfico N° 45 precedentes el grupo que mayor nivel de malestar presenta es la categoría \$1500 a \$2000 con un índice I/S de 2,73 situado por debajo del percentil 65, estimado como un nivel moderado de malestar. El menor nivel de malestar lo presentó el rango \$3000 a \$4000, en el cual se describe una media de 1,23, puntaje que se sitúa por debajo del percentil 5, indicando un nivel de malestar bajo.

Las subescalas que presentan un nivel elevado de malestar son: en la categoría hasta \$1000: en primer lugar Molestias Cognitivas, 3,50 (ubicado por debajo del percentil 90), seguido de Problemas Económicos y Molestias Emocionales, ambos con un índice de 3,21 (superando el percentil 80). En la categoría \$1500 a \$2000, también, podemos mencionar que Molestias Cognitivas (3,13) y Molestias Emocionales (3,12), ambas se sitúan por debajo del percentil 80 considerándose un valor medio-alto de malestar.

En cuanto a las subescalas que han sido puntuadas con valores considerados bajos podemos nombrar a las siguientes: en la categoría \$2000 a \$3000 Competencia Personal (1,84) y Problemas en la Salud (1,86) ambos por debajo del percentil 20; también podemos consignar que Molestias Cognitivas (1,94) y Molestias Medio Ambientales (1,95), no superan el percentil 25 considerándose un nivel medio-bajo de malestar.

En la categoría \$3000 a \$4000, podemos observar que todas las subescalas poseen valores bajos a saber: Problemas Económicos (1,09), Molestias Cognitivas (1,11), Molestias Medio Ambientales (1,14), Problemas Interpersonales (1,20), Competencia Personal (1,20), Molestias Emocionales (1,30), y Problemas en la Salud (1,33), todos se encuentran por debajo del percentil 5, considerándose un nivel bajo de malestar, y la única subescala con un nivel considerado medio-bajo ya que corresponde al percentil 25, es Preocupaciones por el Futuro que obtuvo un puntaje de 2,00.

Lo mismo ocurre con la categoría más de \$6000, que posee niveles bajos de malestar en casi todas las subescalas, salvo en Problemas Interpersonales en el que obtuvo un puntaje de 2,00, considerado como dijimos, como un nivel medio-bajo de malestar.

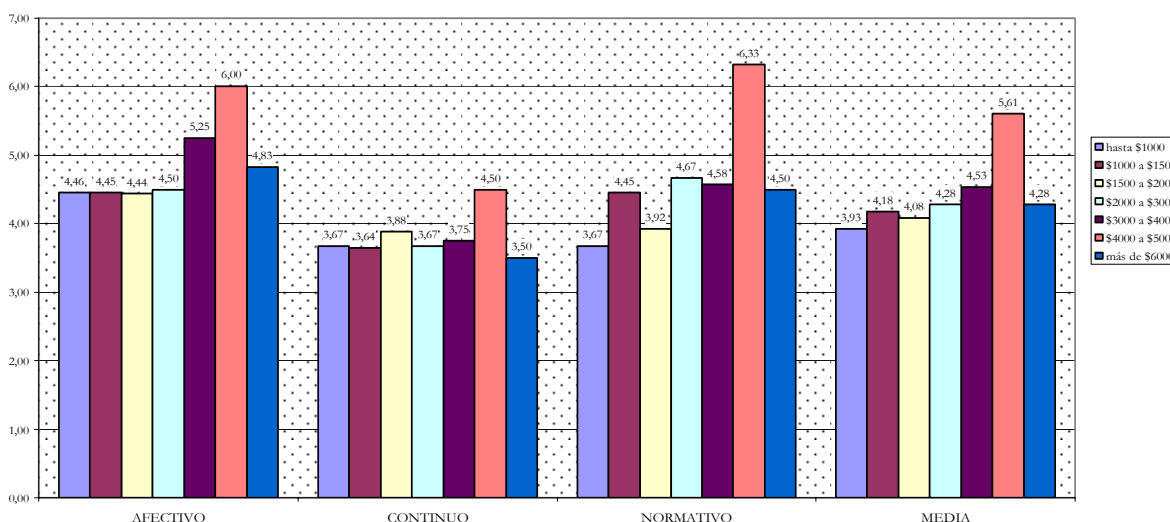
4.4.7.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 39

REMUNERACIÓN	AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
hasta \$1000	4,46	3,67	3,67	3,93
\$1000 a \$1500	4,45	3,64	4,45	4,18
\$1500 a \$2000	4,44	3,88	3,92	4,08
\$2000 a \$3000	4,50	3,67	4,67	4,28
\$3000 a \$4000	5,25	3,75	4,58	4,53
\$4000 a \$5000	6,00	4,50	6,33	5,61
más de \$6000	4,83	3,50	4,50	4,28

Gráfico N° 46

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA EN LA INSTITUCIÓN



Si observamos las medias que la Tabla N° 39 y el Gráfico N° 36 describen, veremos que el grado más elevado de compromiso lo presentaría la categoría \$4000 a \$5000 (puntaje 5,61), correspondiente a un nivel alto de CO, y la categoría con menor grado de compromiso lo mostraría quienes perciben un remuneración de hasta \$1000, (3,93), considerada como un nivel medio.

Si observamos las medidas del compromiso afectivo veremos que hay dos categorías que presentan un nivel elevado de este tipo de compromiso; \$3000 a \$4000 (5,25) y de \$4000 a \$5000 (6,00), los demás puntajes expuestos se consideran dentro de un nivel moderado.

En el compromiso de tipo continuo observamos nuevamente que la categoría que mayor grado presenta es la de \$4000 a \$5000 (4,50) pero en este caso dentro de un nivel medio y quienes presentan el menor nivel (3,50) es la categoría más de \$6000, también en un grado moderado de compromiso.

Del mismo modo, en el compromiso normativo vemos que la categoría \$4000 a \$5000 tiene el mayor grado de compromiso, apreciado como un nivel alto, incluso este tipo es el que predomina en esta categoría con un puntaje de 6,33. El menor grado lo presenta la categoría hasta \$1000 con un valor de 3,67 considerado dentro del nivel medio de compromiso.

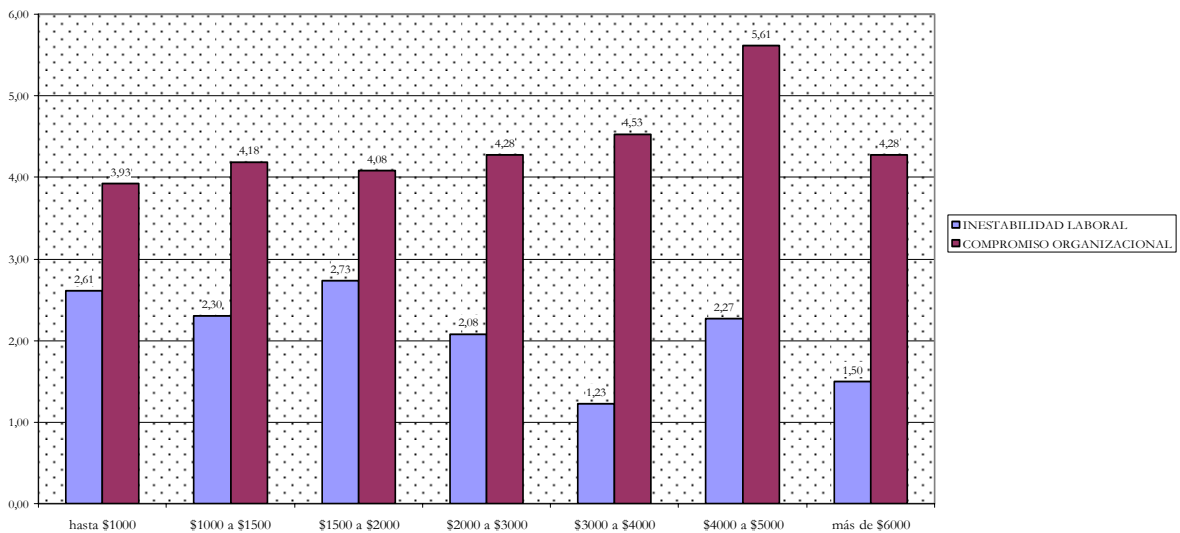
4.4.7.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 40

Remuneración	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
hasta \$1000	2,61	3,93
\$1000 a \$1500	2,30	4,18
\$1500 a \$2000	2,73	4,08
\$2000 a \$3000	2,08	4,28
\$3000 a \$4000	1,23	4,53
\$4000 a \$5000	2,27	5,61
más de \$6000	1,50	4,28

Gráfico N° 47

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA EN LA INSTITUCIÓN



Al comparar ambas escalas podemos observar que la categoría que presenta menor nivel de malestar, \$3000 a \$4000 (1,23), presentan un grado de compromiso moderado (4,53). Y que la categoría que presenta mayor grado de malestar, de \$1500 a \$2000 (2,73, situado por debajo del percentil 65, nivel medio) también presenta un nivel de compromiso moderado (4,08).

En cuanto a quienes presentan el grado de CO menor, categoría hasta \$1000 (3,93), poseen un grado de malestar medio (2,61 por debajo del percentil 60). Y finalmente quienes presentan un grado de compromiso alto (5,61), igualmente posee un grado de malestar medio (2,27 correspondiente al percentil 35)

4.4.8 Principal aporte económico

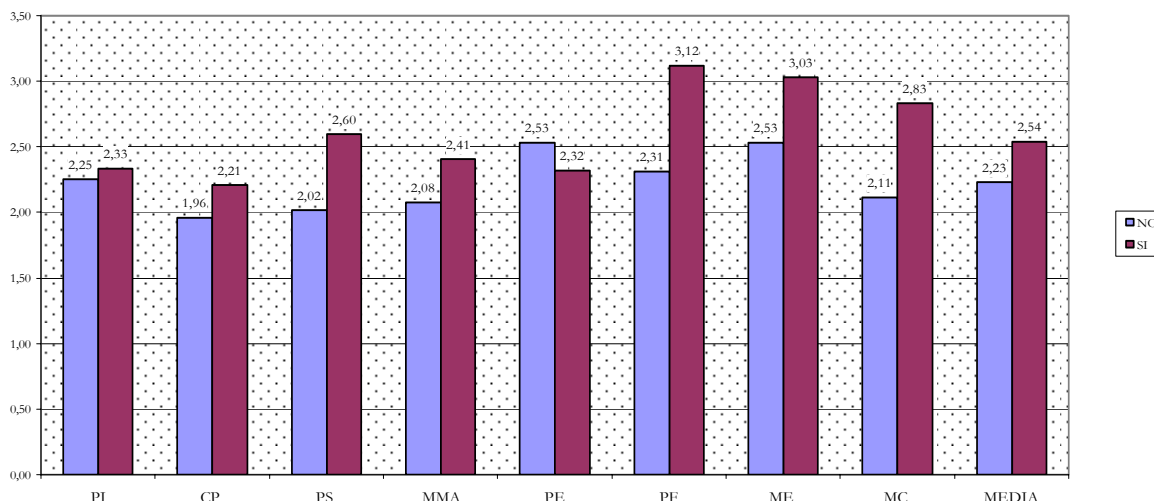
4.4.8.1 Inestabilidad Laboral

Tabla N° 41

PPAL. APOORTE EC.	PI	CP	PS	MMA	PE	PF	ME	MC	MEDIA
NO	2,25	1,96	2,02	2,08	2,53	2,31	2,53	2,11	2,23
SI	2,33	2,21	2,60	2,41	2,32	3,12	3,03	2,83	2,54

Gráfico N° 48

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
DISTRIBUCION SEGÚN SI LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA SEA EL PRINCIPAL APORTE ECONÓMICO



Se desprende del gráfico N° 48 y la tabla N° 41 que para la categoría en los que el trabajo en la institución representan el principal aporte económico presenta el mayor nivel de malestar (2,54 correspondiente al percentil 55), en comparación con los que no (2,23, situado por debajo del percentil 35).

Si analizamos cada subescala observamos que en la categoría Sí, Preocupaciones por el Futuro (3,12) y Molestias Emocionales (3,03), ambos superan el percentil 7, presentando un nivel de malestar medio-alto, y la que presenta menor grado de malestar es Competencia Personal (2,21) ubicada por debajo del percentil 35, estimado como un nivel medio de malestar.

En cuanto a la categoría en la que no representa el principal aporte económico vemos que los Problemas Económicos y las Molestias Emocionales representan los factores que mayor malestar provocan ambos con un puntaje de 2,53 situado por debajo del percentil 55, valorado como nivel medio.

Siguiendo la lectura del cuadro dentro de esta misma categoría vemos que al igual que la otra categoría, Competencia Personal es el factor que menor malestar genera, pero en este caso con un puntaje menor, 1,96, que lo sitúa por debajo del percentil 25, considerándose un nivel medio-bajo de malestar.

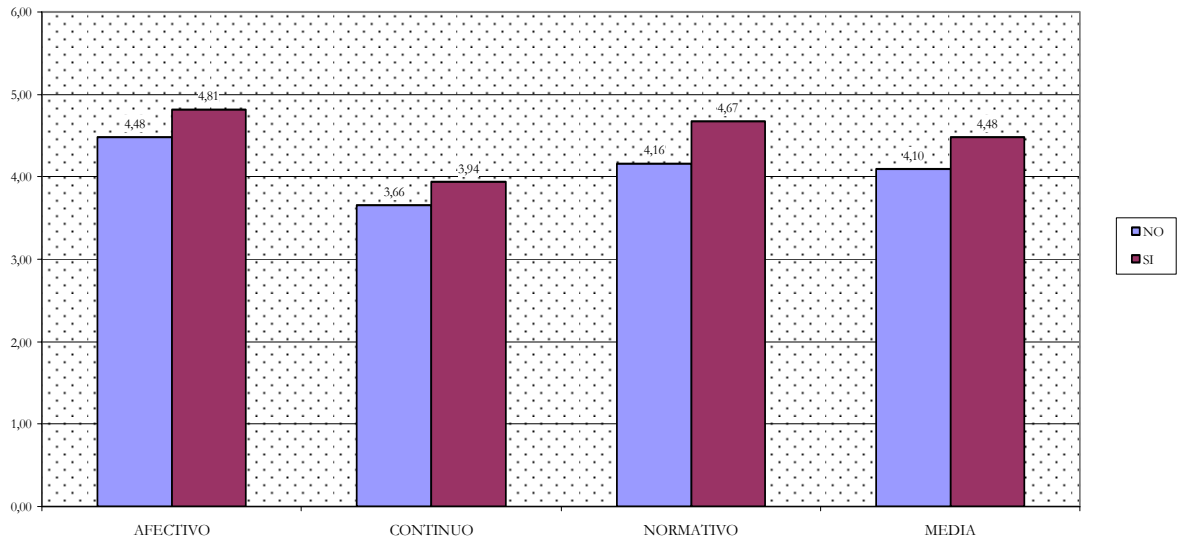
4.4.8.2 Compromiso Organizacional

Tabla N° 42

PPAL. APORTE ECONÓMICO	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO	MEDIA
NO	4,48	3,66	4,16	4,10
SI	4,81	3,94	4,67	4,48

Gráfico N° 49

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCION SEGÚN SI LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA SEA EL PRINCIPAL APOORTE ECONÓMICO



A partir de los datos expuestos en la Tabla N° 42 y Gráfico N° 49 podemos manifestar que la categoría en la que la remuneración percibida en la Clínica de estudio representa su principal aporte económico a su hogar, presenta un nivel levemente más elevado en todos los tipos de compromiso, estimados como nivel medio, siendo el más distinguido el afectivo (4,81).

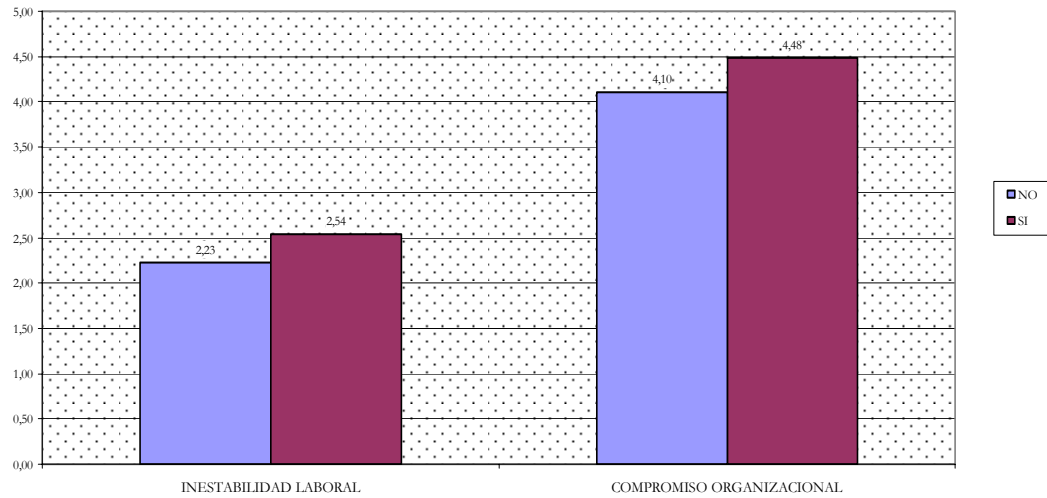
4.4.8.3 Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional

Tabla N° 43

PPAL. APOORTE ECONÓMICO	Inestabilidad Laboral	Compromiso Organizacional
NO	2,23	4,10
SI	2,54	4,48

Gráfico N° 50

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL
Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DISTRIBUCION SEGÚN SI LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA SEA EL PRINCIPAL APORTE ECONÓMICO



Comparando los datos desplegados en la tabla N° 43 y gráfico N° 50 advertimos que en esta clasificación la categoría Si muestra las puntuaciones más altas en ambas escalas (2,54 IMPIL y 4,48 CO), estimadas dentro de un nivel medio respectivamente.

CONCLUSIONES

En el apartado, se integran los resultados más destacables, así como las principales conclusiones e hipótesis que se derivan de los mismos.

Para ello, vamos a recordar que nuestro propósito principal al realizar este estudio fue intentar establecer si existe una relación entre las variables percepción de la inestabilidad laboral, inestabilidad laboral objetiva (analizada a través del tipo de contrato) y el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la Institución, que eventualmente permitan establecer nuevas hipótesis y preguntas para investigaciones futuras, atendiendo siempre, a las limitaciones del diseño de investigación.

Varios argumentos apoyan la importancia del objetivo general de esta tesina. En primer lugar, como resultado de los cambios socio-económicos acontecidos, la percepción de inestabilidad laboral (desde sus dos perspectivas objetiva y subjetiva) afecta a una parte significativa de la población activa (De Witte, 2005). Por este motivo, han adquirido una gran relevancia social en las últimas décadas (Blanch, 2003). En segundo lugar, éste es un fenómeno preocupante y ha despertado un gran interés por sus posibles efectos negativos para el individuo y, por consiguiente, para la organización, incluyendo su incidencia en el compromiso organizacional.

No obstante, aunque cabe esperar que la inestabilidad laboral tenga consecuencias negativas para el bienestar del trabajador, esto no siempre es así. La evidencia empírica sugiere que en esta relación pueden estar interviniendo otros factores. De este modo, es necesario avanzar en el conocimiento de los elementos que condicionan el impacto que tienen el trabajo inestable, y la percepción de inseguridad laboral, sobre el bienestar del trabajador.

A continuación se describirán las principales conclusiones obtenidas de los resultados de nuestra investigación, atendiendo a cada uno de los objetivos planteados:

1) *En función de nuestro primer objetivo específico: “medir la percepción que tienen los empleados de la inestabilidad laboral”:*

Lazarus y Folkman (1984), como vimos en el apartado 1.2.3, señalan que la anticipación de un suceso estresante puede generar tanto malestar o más que el propio suceso en sí. La inestabilidad laboral percibida hace referencia a la anticipación de la posible pérdida del empleo. Por ello cabe esperar que desencadene reacciones negativas. La pérdida del trabajo supone una amenaza tanto para las funciones económicas como psicosociales que cubre el empleo (Jahoda, 1982, ver apartado 1.2.4). En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son características propias de la inestabilidad laboral (por ej., Furda y Meijman, 1992, cit. en Silla Guerola, 2005, ver apartado 1.2.7). Estas características no sólo dificultan el afrontamiento de la situación de estrés, sino que además pueden generar malestar por sí mismas.

En general, la investigación previa señala que la inestabilidad laboral tiene consecuencias negativas sobre el bienestar del trabajador (Sverke y Otros, 2002, ver apartado 1.2.7). Estos resultados sugieren la importancia de identificar las variables que pueden estar modulando dicha relación. Sin embargo, la magnitud de la asociación entre la inestabilidad laboral y sus consecuencias varía de unos estudios a otros.

Como dijimos en el apartado 1.2.7, en concreto muestran una asociación positiva y significativa entre la inseguridad laboral y la falta de salud general, el malestar psicológico, y el malestar afectivo relacionado con el trabajo (estados de ánimo depresivo y de ansiedad). Además, la inseguridad laboral se asocia a actitudes negativas como la falta de satisfacción laboral (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Probst, 2005; Sverke y Otros, 2002) y la falta de compromiso organizacional (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Sverke y Otros, 2002).

Si tomamos en su conjunto los resultados de nuestro estudio, podemos extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, en general, los empleados de la Clínica de estudio tendrían un nivel medio de percepción de la inestabilidad laboral, es decir, que se encontrarían en un nivel considerado "normal". Lo mismo sucede con cada una de las subescalas que integran la variable inestabilidad laboral.

Sin embargo, podemos advertir en general los resultados sugieren que existe en los sujetos una tendencia a considerar que se poseen buenas habilidades profesionales, o una tendencia a minimizar o negar el impacto, de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar. Por el contrario, existiría en los trabajadores de la muestra, un cierto grado de vulnerabilidad a percibir como malestar los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral.

Además, hay que considerar que los sujetos encuestados han presentado ante una misma situación organizacional, gran variedad de sentimientos y percepciones en relación a la inestabilidad laboral.

Otro dato interesante es que sólo un porcentaje mínimo de los encuestados tendría buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante, lo que indicaría que ante una situación de inestabilidad laboral, las consecuencias de este factor estresante podrían generar efectos negativos, debido a la imposibilidad de manejo de la situación. Por lo cual sería importante estudiar los factores modeladores, para potenciarlos y evitar las consecuencias indeseables, sobre todo a nivel de la salud, como así también fortalecer las habilidades para el afrontamiento. En este sentido sería útil investigar sobre qué tipo de habilidades de afrontamiento son eficaces para aquellos trabajadores del área de la salud.

En cuanto al factor que mayor impacto causa como malestar en la muestra de estudio, se encontraría las preocupaciones económicas, relacionadas al sueldo, es decir si el mismo será suficiente para solventar todos los gastos. No es de extrañarnos esta sensación, ya que la misma estaría actualmente generalizada en la población argentina, influida especialmente por la inflación reinante, y potenciada por los medios masivos de comunicación.

El factor estresante que menor impacto genera en este grupo, tiene que ver con preocupaciones generadas en el área de la salud, proveniente del aumento de consumo, tanto de bebidas (también es considerado con menor frecuencia como estresante), como de tabaco. Podríamos suponer que estos profesionales tienen un estilo de vida ajustado a la formación recibida, por lo que factores como el tabaco y alcohol, no serían una amenaza, o puede llegar a existir una negación al respecto, o la creencia de que no les afectará, o un sentimiento de autosuficiencia. Podrían profundizarse estos aspectos en aquellos profesionales que trabajan en el área de la salud.

La mayoría percibió como suceso generador de estrés, que la situación de su trabajo influye en su vida personal, incluida dentro de Problemas Interpersonales, puede deberse a que la mayoría de los trabajadores tienen una carga horaria extendida. Cabría indagar sobre la cantidad de horas destinadas a actividades recreativas y si éstas son modeladores de los factores estresantes del trabajo.

Luego, como mayor generador de estrés se plantea la posibilidad de sentir satisfacción a nivel laboral pero no económico. Posiblemente, por el tiempo invertido en la educación profesional, la ecuación costo/beneficio no es la esperada, también puede estar relacionado con las expectativas en cuanto al estilo de vida que se espera conseguir con un título universitario.

En cuanto a la distribución según la relación impacto/suceso, se advierte que el menor y mayor factor estresante se refieren ambos a la Competencia Personal, con menor puntuación el sentimiento de ser desvalorizado/a como trabajador/a. Se podría

considerar que existe un reconocimiento a nivel laboral en la Clínica y un apoyo de los superiores, por lo que este ítem posee una puntuación baja. Como mayor puntuación en I/S, el temor de ser despedido por una razón no verdadera. Aquí se puede llegar a considerar que ya no estarían en juego las habilidades personales, sino una percepción de injusticia.

En cuanto a los resultados obtenidos en relación a los factores que generan mayor nivel de malestar (haciendo referencia a los tres puntajes posibles dentro del inventario utilizado: suceso, impacto, relación impacto/suceso), es importante reconocerlos para tomar medidas en lo posible, e intentar controlarlos. Cabría investigar si existen otros sucesos que generen mayor malestar por percepción de la inestabilidad laboral en nuestro contexto.

Un aspecto importante a tener en cuenta es si la percepción de inestabilidad laboral puede estar influida por el contexto o el sector privado de la salud al que pertenece la organización objeto de estudio. Así pues, los resultados encontrados pueden estar condicionados por la poca variabilidad de la muestra en la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional de sus participantes.

La importancia del contexto para entender variables como la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional es uno de los motivos por los que se recomendaría realizar nuevas investigaciones seleccionando organizaciones de diferentes sectores, que incluyen grupos ocupacionales distintos, y que atraviesan circunstancias muy diversas.

También sería pertinente abordar el estudio de la inestabilidad laboral teniendo en cuenta las implicaciones para el bienestar de los trabajadores. Es decir, sería necesario investigar a qué consecuencias negativas está asociada la percepción de inestabilidad laboral, para poder progresar en el conocimiento de cómo amortiguar dichas consecuencias. Avanzar en este sentido tiene implicaciones prácticas importantes. Al mismo tiempo, permite vislumbrar las causas de la variabilidad observada en la literatura acerca de la magnitud de dicha asociación.

Otra línea de investigación a desarrollar, como mencionamos anteriormente, sería el papel modulador de algunos factores que podrían intervenir en la relación entre la inestabilidad laboral y sus implicaciones, por ejemplo la empleabilidad y la percepción de justicia (como lo abordan algunos autores), entre otros. Es decir, frente al estrés que genera la percepción de inestabilidad laboral por la posible amenaza del empleo, hay factores que pueden actuar como una fuente de control permitiendo al individuo, apaciguar los efectos del mismo. Esto podría llegar a ser otro punto de investigación.

2) *En relación a nuestro segundo objetivo específico: “medir el tipo y grado de compromiso organizacional presente en los empleados de la Institución (afectivo, normativo o continuo)”, se desprende las siguientes conclusiones.*

Como vimos en el capítulo 2, la literatura indicó que el compromiso organizacional es un tema multidimensional, siendo recomendable que los integrantes de una organización experimenten las tres dimensiones de Compromiso Organizacional (Afectivo, Normativo y Continuo), pero con distinto énfasis, con mayor grado debería desarrollarse el Compromiso Afectivo; seguido del Compromiso Normativo y, con menor intensidad debería experimentarse el Compromiso Continuo. Así, se presentó esta variable en la organización investigada.

Si bien, el nivel de Compromiso Organizacional alcanzado es medio, al igual que en sus tres dimensiones, existe un predominio del Compromiso de tipo Afectivo, luego el Normativo y, por último, el Continuo siendo esto totalmente favorable para la organización. Porque como nos referimos en el desarrollo del tema, un empleado que desea ser parte de una empresa, que siente la obligación de ser leal con la misma y que no está en ella sólo por necesidad va a trabajar en condiciones más saludables tanto físicas como psíquicas y, por lo tanto, va a desempeñarse mejor en su labor.

Podríamos decir que la naturaleza del Compromiso Organizacional adoptada por los integrantes de esta organización sería respectivamente: el deseo, el deber y la necesidad de permanecer en la organización.

También observamos que si bien los tres tipos de compromiso presentan nivel medio, veremos las diferencias entre los valores, que aunque no son significativas estadísticamente, pueden permitirnos establecer hipótesis de trabajo.

Vale destacar que cuando hablamos de las diferencias (no significativas estadísticamente) obtenidas en cuanto a las diferentes medias de la muestra, hacemos referencia a matices dentro del nivel medio de compromiso.

Así como dijimos que la dimensión con más alta puntuación es la afectiva, superando levemente la media general, lo que podría llevar a concluir que existe una leve inclinación por parte de los trabajadores al compromiso de tipo afectivo. Se podría decir que existiría apego emocional, identificación, e implicación moderado por parte del trabajador con su organización.

Este resultado es muy alentador para la organización, la cual podría seguir trabajando para incrementar el Compromiso Afectivo. Como vimos, las investigaciones revelan la posibilidad de guiar el desarrollo del compromiso (Allen y Meyer, 1997), para ello se deberán tener en cuenta principalmente los antecedentes del compromiso (Allen y Meyer, 1997).

En cuanto al Compromiso Continuo, los resultados obtenidos se encontrarían por debajo de la puntuación arrojada por la media general, lo que indicaría que existiría por parte de los trabajadores cierto conocimiento sobre los costos asociados a dejar la organización.

Finalmente, el Compromiso Normativo obtuvo la misma puntuación que la media general. Esto señala que existirían ciertos sentimientos de obligación del trabajador de permanecer en la organización.

Las puntuaciones obtenidas por cada uno de los sujetos de la variable Compromiso Organizacional varían de un nivel "medio" a un nivel "alto" de CO. Sin embargo, casi la totalidad de los encuestados se encuentran dentro del nivel "medio". Además, casi la mitad de los trabajadores superan la media general.

Estos datos indicarían que los encuestados poseen una relación moderada con una tendencia a intensa entre el trabajador y su organización, con un moderado a alto grado identificación y obligación, donde el trabajador percibe de un moderado a alto costo asociado a dejar la organización.

El mayor grado de compromiso es generado por la situación de que permanecer en la Clínica actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo. La situación que menor compromiso genera está relacionada a pensar que si renunciara a la organización tendría muy pocas alternativas. Ambas situaciones corresponden al Compromiso Continuo, y asimismo, ambos evalúan las "alternativas". Es decir, las percepciones individuales sobre las destrezas y habilidades con que constan los empleados y su posible transferencia a otra organización. De esta manera, si el sujeto cree que en el mercado de trabajo hay demandas de destrezas y habilidades, disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador, en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas, se fortalece el vínculo calculador (Allen y Meyer, 1997).

Los resultados arrojados serían, en primera instancia, contradictorios, ya que si bien ambos se encuentran en el nivel medio de CO, se ubican en los límites opuestos, por lo que podría inferir que no hubo por parte de los encuestados una correcta interpretación de los ítems. Se podría investigar si la confección de los ítems es adecuado al lenguaje utilizado en nuestro medio, o podría reajustarse algunas consignas a fin de evitar confusiones.

En este sentido, se propone también estudios más avanzados, con la intención de validar el Modelo de Allen y Meyer en la Argentina, y para obtener resultados generalizables.

3) *Consideramos ahora nuestro tercer objetivo específico: identificar y describir, si la hubiere, la relación existente entre el grado de compromiso organizacional, la inestabilidad laboral objetiva y la inestabilidad laboral percibida por los empleados de la institución.*

En cuanto a la inestabilidad laboral objetiva la mayoría de los estudios se centran en la comparación de trabajadores temporales y permanentes. Se muestran resultados que no siempre van en la dirección esperada.

Algunos estudios evidencian que los trabajadores temporales tienen menor bienestar psicológico que los permanentes. No obstante, otros estudios o bien no muestran diferencias significativas, o bien lo hacen en la dirección opuesta (por ej., De Cuyper y Otros., 2005).

En nuestro caso, la división principal atiende a personal con locación de servicios (monotributistas) y planta permanente.

A través de los resultados de la comparación del grado de malestar percibido por inestabilidad laboral y el nivel de compromiso en función del tipo de contrato, observamos que aquellos trabajadores pertenecientes a la Planta Permanente de la Clínica presentan el mayor grado de malestar por inestabilidad laboral y a su vez, el mayor grado de compromiso.

El tipo de compromiso que predomina es el afectivo, seguido del normativo y finalmente el continuo. Todos dentro de un nivel medio de malestar.

El principal malestar sería generado por los sucesos dentro de la subescala: Preocupaciones por el Futuro estimado como un nivel medio-alto de malestar. Los factores estresantes que menor malestar provocan son los abarcados en la categoría: Competencia Personal.

En cuanto a los contratados como locadores de servicios, en general poseen niveles medios de malestar en todas las subescalas, siendo la de mayor valor Problemas Económicos (nivel medio) y con menor puntaje, al igual que la categoría Planta Permanente, Competencia Personal (nivel medio-bajo).

Del mismo modo, el tipo de compromiso afectivo es el que presenta los puntajes más elevados, y el continuo el que presenta los valores más bajos.

Por lo que podemos inferir que en principio el tipo de contrato no influiría en la percepción de inestabilidad laboral de los sujetos estudiados. Tampoco el grado de inestabilidad laboral percibido influiría en el compromiso.

Nuestra principal inquietud es preguntarnos por qué aquellos trabajadores con supuestamente mejores condiciones laborales (en cuanto a estabilidad laboral) sienten mayor grado de malestar.

Consideramos como una de las primeras limitaciones de este análisis haber tratado como homogéneo un grupo que quizás no lo es. Por lo que se debería determinar si aquellos trabajadores con locación de servicios cumplen realmente sus servicios tal como lo describe la figura legal, o se está encubriendo una relación laboral que debería ser indeterminada (Planta Permanente), sobre todo en este sector donde gran parte de los encuestados pertenecen a las llamadas profesiones liberales.

Una vez superada esta limitación, se podría identificar sobre qué subgrupos (si existieran) tiene efectos negativos la inestabilidad laboral. Además, es posible plantear una posible preferencia individual por el tipo de relación laboral que mantienen (contrato de locación de servicios).

Otra conjetura que surge es, si la pertenencia a una profesión liberal trae aparejado el deseo de mantener una cierta independencia o autonomía laboral.

Por otro lado, cabría investigar si el malestar generado por la inestabilidad laboral podría verse relacionado con la empleabilidad de los sujetos pertenecientes a Planta Permanente (en su mayoría este grupo compuesto por los administrativos y enfermeros), teniendo en cuenta la capacitación previa y el desarrollo de habilidades.

Finalmente, nos parece que las futuras líneas de investigación deberían apuntar a dilucidar cuáles son las implicaciones de la inestabilidad laboral objetiva sobre el bienestar del trabajador

En relación al compromiso entre ambos grupos no existirían diferencias significativas en cuanto al grado, ni al nivel de cada una de las dimensiones, pero, como dijimos, sería mayor en los empleados de planta permanente. Consideramos que puede deberse a la continuidad lograda en el puesto de trabajo y, a su vez, estar relacionada con la antigüedad en la institución.

En cuanto al compromiso generado por los contratos de locación, que si bien es un poco inferior, se encontrarían dentro de un nivel medio. Una posible explicación de estos hallazgos podría relacionarse con las expectativas que tiene el trabajador de integrarse a largo plazo a la organización, por lo que también resultaría interesante indagar más en este aspecto.

4) Finalmente, el cuarto objetivo planteado: medir la relación entre otras variables (edad, sexo, ocupación, cantidad de hijos, jerarquía, etc.) y los conceptos antes mencionados.

En el mismo orden que en el capítulo anterior al relacionar las variables continuación, desarrollaremos las relaciones más interesantes:

a) Edad:

En relación a la edad, pudimos apreciar que el rango de 40-49 años, cuyo nivel de compromiso es el más elevado, tendría el menor grado de malestar por inestabilidad laboral. Sin embargo, el rango 50-55 años, que le sigue en cuanto a nivel de compromiso, tendría el mayor grado de malestar por inestabilidad laboral, considerado un nivel alto.

Así, el rango de edad de 50 a 55 años supera en varios aspectos considerando el contexto de donde proviene el malestar, siendo los más notorios aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal, los sentimientos y pensamientos (tanto actuales como futuros) en relación al trabajo actual y la inseguridad laboral, podemos concluir que de la muestra los trabajadores, esta categoría es la que posee mayor nivel de vulnerabilidad a percibir malestar por inestabilidad laboral.

Se puede observar que existiría un predominio del compromiso afectivo, seguido del normativo y continuo, siempre dentro de un nivel medio.

También podemos destacar en el rango de edad 40-49 años, tendrían buenas habilidades para el afrontamiento del estrés o una negación aquellas provenientes de la Competencia Personal y Molestias Cognitivas.

Dentro del rango 30-39 años, los puntajes obtenidos llevaría a estimar a todas las subescalas dentro de un nivel medio o medio-bajo de malestar. Se reitera el orden en el nivel de compromiso (afectivo, normativo y continuo).

Finalmente, el rango de 23 a 29 años que varía el nivel de malestar de medio-bajo a medio-alto. En este caso existiría un predominio del compromiso normativo, seguido del afectivo y continuo.

Éstos resultados estarían en concordancia con las investigaciones de García (1998, cit. por Giménez, 1998) que explica que los individuos mayores de 41 años tienen en líneas generales mayores niveles de compromiso. Por otro lado, Meyer y Allen (1984) al igual que Mathieu y Zajac (1990) habían sugerido que los trabajadores de más edad empezaban a tener un mayor compromiso actitudinal, es decir, se comprometen más afectivamente con la empresa, y una mayor satisfacción con sus trabajos (Simo, 2008) en la medida que reciben mejores posiciones respecto a los jóvenes. Además, desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen (Allen y Meyer 1984 cit. por Mathieu y Zajac, 1990) y cognitivamente justifican su permanencia (Simo, 2008).

Sin embargo, el componente continuo en todos los casos presenta el menor nivel, al contrario de lo que algunas investigaciones postulan.

Allen y Meyer (2002) informaron en investigaciones más recientes que en general las correlaciones de las variables demográficas fueron bajas. La edad y ocupación correlacionaron positivamente, aunque de forma débil, con los tres componentes del compromiso organizacional.

Una de las posibles explicaciones, en el rango de 50 a 55 años, sería la reducción de oportunidades, alternativas y en unos mayores costos de cambio al incrementarse la edad de los trabajadores (Simo, 2008). Es decir, en la medida en que los individuos tienen más años, tienden a ver reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa para éstos el costo de dejar la organización (March y Simon 1958; cit. por Mathieu y Zajac, 1990). Puede ser que esta fundamentación, al contrario de lograr un desarrollo mayor del compromiso continuo, estaría afectando el grado de malestar por percepción de la inestabilidad laboral, manteniendo el compromiso de tipo afectivo, sin afectar el continuo.

También se podría pensar que quienes se encuentran entre los 40 a 49 años, han desarrollado su máximo potencial en cuanto a la experiencia obtenida y al conjunto de habilidades actualizadas, por lo que tendrían un alto grado de empleabilidad, como para ser considerados dentro de su profesión

En cuanto a los trabajadores comprendidos entre las edades de 23 a 29 años, se podría suponer que existe un predominio del compromiso normativo, debido posiblemente a cierta idea de reciprocidad, por haber recibido una oportunidad sin tener aún la experiencia suficiente dentro de su profesión.

b) Género:

Al realizar la comparación de los valores de CO y de Inestabilidad Laboral, observamos que si bien en ambas escalas los dos géneros obtendrían puntajes medios, el mayor puntaje en compromiso lo tendría el sexo masculino, que a su vez tendría el menor puntaje en malestar por percepción de la inestabilidad laboral.

Así también, existirían algunas diferencias en todas las subescalas, en el grado de malestar por percepción de la inestabilidad laboral en cuanto al género.

El sexo femenino presenta valores un poco más elevados, principalmente en cuanto a Molestias Emocionales. Estos datos concuerdan con las investigaciones realizadas por Leibovich y otros (2008).

Otra diferencia se presentó en preocupaciones por la salud (PS) en el que los masculinos poseerían grado medio-bajo de malestar, a diferencia de los femeninos que tendrían un nivel medio de malestar.

La menor diferencia entre ambos sexos se presenta en PI (Problemas Interpersonales).

Al comparar cada dimensión de la variable compromiso organizacional, si bien, existe un predominio del afectivo seguido del normativo y finalmente el continuo, también podemos ver que la principal diferencia se manifestó en el compromiso normativo, superando el género masculino al género femenino. Asimismo, pero con una menor diferencia, el género masculino tendría un mayor compromiso afectivo. Sin embargo, esto no ocurre con el compromiso continuo, el cual es un poco más elevado en el género femenino, no siendo considerable la diferencia.

Por lo que contrariamente a las anteriores investigaciones sobre compromiso en las que en un primer momento se observó estadísticamente (aunque el efecto se observara pequeño) que las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres, (Simo, 2008). Sobre los resultados de un estudio realizado por estos autores (Mathieu y Zajac 1.990) puede concluirse que no existe diferencia significativa para el Compromiso Organizacional entre ambos sexos (Simo, 2008).

En referencia a la intensidad del componente afectivo, habría que indagar se esto no estaría afectado debido a contenidos del cargo y experiencias laborales

influidas por la condición de ser hombre o mujer (Aven, Parker, Mc Evoy, 1993 y Mathieu y Zajak, 1990, cit. por Meyer y Allen, 1997).

Finalmente, en relación a la inestabilidad laboral los resultados son coincidentes con los obtenidos por Leibovich y Otros (2006), en los que las mujeres serían más propensas a percibir malestar por inestabilidad laboral, pudiendo indagarse, si esto podría deberse a que es más difícil para ellas insertarse laboralmente aún teniendo un título. También, si existe preferencia de género del mercado laboral, en las profesiones relacionadas con la salud, quizás también pueda influir los beneficios que por el tipo de contrato, el empleador debe acarrear (por ejemplo licencias por maternidad, o por cuidado de enfermos, ya que normalmente se encarga del cuidado de los hijos ante una enfermedad es la madre).

c) Jerarquía:

En relación a la jerarquía, advertimos que la categoría Jefe/Gerente es la que posee mayor nivel de compromiso y a su vez presenta el menor grado de malestar por inestabilidad laboral (medio-bajo).

Esta categoría, poseería en general buenas habilidades para el afrontamiento en casi los contextos de los que puede provenir el malestar por inestabilidad laboral. Principalmente de los factores estresantes relacionados con la Competencia Personal, Molestias Cognitivas y Problemas Económicos. Como categoría que mayor malestar le genera a este grupo son los Problemas en la Salud, que sin embargo les produciría un nivel medio de malestar. Además tendría un nivel medio-alto en los compromisos afectivo y normativo, y un nivel medio para el continuo.

Podríamos suponer que estos resultados se deben principalmente a que quienes revisten esta Jerarquía en la Clínica de estudio, son propietarios o participan de las ganancias de la misma.

En cuanto a los mandos medios, notamos que poseen un menor nivel de compromiso y que el grado de malestar por inestabilidad laboral es un poco más elevado con respecto a la categoría antes mencionada (Jefe/Gerente).

Así vemos que posee una variación exigua en cuanto a la percepción de malestar en las diferentes subescalas que van de un nivel de malestar medio-bajo a medio. Como mayor malestar se puntuó aquellos sucesos abarcados en la subescala Problemas Familiares, y como sucesos que generan menor malestar en esta categoría se encuentran los agrupados en la subescala Molestias Medio Ambientales.

En mandos medios y el personal sin gente a cargo lidera el Compromiso Afectivo, luego, Normativo y por último el Continuo.

Finalmente, en cuanto a los trabajadores que no poseen personal a cargo se observa que si bien el grado de malestar es similar a la categoría mandos medios no ocurre lo mismo con el nivel de compromiso, ya que el mismo es un poco menor.

Esta categoría puntuó con mayor valor de malestar las Molestias Emocionales, que podría considerarse un nivel medio-alto. Como menor suceso causante de malestar se evaluó a la Competencia Personal, considerándose un nivel medio-bajo.

Se podría pensar que la jerarquía es un factor que contribuye al desarrollo del compromiso, habría que inquirir si en realidad no está relacionado más por el nivel de responsabilidad adquirido o la autonomía en el desarrollo de las tareas, aspectos estudiados como antecedentes del compromiso según la bibliografía. Otra línea de investigación podría indagar si podrían influir otros factores, por ej. cierto estilo de personalidad.

Sin embargo la jerarquía no serviría aparentemente de modulador del malestar por percepción de la inestabilidad laboral, salvo en el caso de la categoría Jefe/Gerente, que como dijimos podría estar directamente influenciada por el hecho de ser propietarios de la Clínica o participar de las ganancias.

d) Antigüedad:

Siguiendo los datos expuestos en relación a la antigüedad, podemos decir que si bien, las variaciones son pequeñas, la categoría 10-14 años, que presenta mayor nivel de inestabilidad es la que presenta menor grado de compromiso, sin embargo aquella que presenta el menor grado de malestar (0-4 años), no es la categoría que presenta mayor nivel de CO. Parecería aquí que ante un elevado malestar la inestabilidad laboral incidiría negativamente en el compromiso, pero que la antigüedad no tendría en principio incidencia, por lo que no podemos observar que a mayor antigüedad menor o mayor inestabilidad, cabría investigar qué factores inciden en los grupos, para que aún no teniendo un nivel de inestabilidad laboral elevado, de todos modos no se logra un mejor compromiso.

Los resultados de los puntajes medios indicarían que los sujetos con más antigüedad presentan mayor Compromiso Organizacional en general, y además en las dimensiones afectiva y normativa.

Con todo lo expuesto y siguiendo a la literatura en este aspecto podríamos decir que en general la antigüedad sería una variable que influiría positivamente en el desarrollo del compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva y normativa. Por el contrario; su influencia sería negativa en el desarrollo de la dimensión continua, con todas las connotaciones favorables que esto trae, tanto a la organización como a sus integrantes.

Con respecto a esta dimensión (continua), fueron los individuos con una antigüedad de 5-9 años los que puntuaron más alto. Se podría pensar si el estancamiento en el desarrollo profesional (por la imposibilidad de ascenso, o de la adquisición de nuevos conocimientos, o de reconocimiento económico), tendría relación con estos resultados, ya que justamente Competencia Personal es la subescala que menor malestar genera por percepción de la inestabilidad laboral, es decir, que este grupo en general considera que existe una valoración positiva por parte de los otros de su desempeño personal. Sin embargo podrían considerar que en el mercado laboral, en el momento actual, no existen ofertas que demanden de sus habilidades, o si bien existe, no ofrecerían las mismas mejores condiciones laborales.

En el rango de 0-4 años podemos observar que la subescala que mayor malestar genera es la de Molestias Emocionales lo que sería considerado como nivel medio de malestar, sería bueno en este aspecto investigar que sentimientos son los que predominan y que los estarían causando, es decir que factores actuarían como antecedentes de la inestabilidad.

Finalmente, en la categoría 15-20 años observamos que la subescala que mayor malestar provoca es la de Preocupaciones en relación con el Futuro con un índice bastante elevado considerado como un nivel alto de malestar, y como factor que menor nivel de malestar genera son los ítems considerados en Problemas Económicos, apreciados como nivel medio de malestar. Es decir que si bien no existe gran malestar por los ingresos económicos en relación al trabajo, habría una preocupación con el futuro próximo y lejano con respecto al área del trabajo que son percibidos como malestar.

e) Estado Civil:

De la comparación de los resultados de las escalas CO e IMPIL, podemos ver que la categoría concubino presenta un mayor nivel de malestar, y a su vez muestra el menor grado de CO. Sin embargo, no sucede a la inversa lo mismo, ya que la categoría Soltero, que presenta el menor grado de malestar por inestabilidad laboral, no muestra el mayor grado de compromiso. Lo que nos lleva a concluir al igual que sobre la variable antigüedad, existirían otros factores que intervienen en cuanto al desarrollo de compromiso.

Existe un predominio de la dimensión afectiva, seguida de la normativa y finalmente la continua en todas las categorías, menos en “divorciado” en que las dimensiones continua y normativa tendrían el mismo valor.

El grupo divorciado presenta un índice I/S, por debajo de la media. Además presentan el nivel más bajo de compromiso afectivo en relación con las otras categorías.

Si analizamos la categoría Casado apreciamos que existiría poca variación de los índices en todas las subescalas, obteniendo valores considerados en un nivel medio de malestar, podemos pensar si el estar casado puede actuar como modulador de la inestabilidad laboral. En cuanto al tipo de compromiso esta categoría presentan el nivel más elevado en las dimensiones afectivo y normativo. Por los que contraría los resultados antes obtenidos por Mathieu y Zajac (1990), en los que establecen que parece razonable predecir que el estado civil debe estar más relacionado con el compromiso intencionado (particularmente calculador, es decir el continuo) dado que los trabajadores casados, si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras con su familia.

La categoría Soltero presenta como subescala con mayor nivel de malestar a Molestias Emocionales, lo que se apreciaría como un nivel medio-alto de malestar, y con menor nivel de malestar se observa a la Competencia Personal, lo que se consideraría un nivel medio-bajo de malestar.

La categoría divorciado presenta nivel bajo de malestar en relación a casi todos los contextos generadores de malestar, principalmente con respecto a Preocupaciones por el futuro; Problemas de salud; Molestias Cognitivas; Competencia Personal; Molestias Medio Ambientales. Sin embargo presenta el nivel más elevado de compromiso continuo (en comparación con las otras categorías) igualando como ya mencionamos la dimensión normativa, siempre dentro del nivel medio de CO.

f) Nivel Educativo:

Los resultados obtenidos cuando comparamos ambas escalas muestran que la categoría posee el menor nivel de malestar (universitario) al mismo tiempo posee el mayor grado de CO.

El nivel educativo terciario, reaccionan con mayor malestar a los estresores relacionados a Molestias Emocionales, generando un nivel medio-alto de malestar, y las Competencias Personales le producen el menor nivel de malestar, valorado como un nivel medio-bajo de malestar. Lo mismo ocurre con quienes tuvieron una instrucción universitaria, pero reaccionan con mayor nivel de malestar a los Problemas Económicos, vislumbrando un nivel medio de malestar, ya habíamos planteado la hipótesis si los costos invertidos en la formación, podrían ser un factor de presión e insatisfacción laboral. Por otro lado, podría relacionarse con mayores aspiraciones de estos profesionales.

Observamos que si bien ambas categorías se encuentran dentro de un nivel medio de CO, quien posee, por una diferencia mínima, el mayor grado de CO es la categoría universitario, coincidiría con las investigaciones realizadas por Morris y Sherman (1996; cit. por Durrengo y Echeverría, 1997) en cuanto a que los empleados con mayores niveles de educación y con un alto sentido de competencia tenían altos niveles de compromiso organizacional, en nuestro caso un moderado nivel de compromiso.

En referencia a cada tipo de compromiso la categoría universitario obtuvo puntajes más elevados en el Afectivo y en el Normativo y Terciario/Técnico en el Continuo, incluidos todos en lo que se consideraría nivel medio de CO.

g) Remuneración Percibida:

En cuanto a la remuneración percibida, la categoría que presenta menor nivel de malestar, \$3000 a \$4000, presentan un grado de compromiso moderado. Y que la

categoría que presenta mayor grado de malestar, de \$1500 a \$2000 también presenta un nivel de compromiso moderado.

En cuanto a quienes presentan el grado de CO menor, categoría hasta \$1000, poseen un grado de malestar medio. Y finalmente quienes presentan un grado de compromiso alto (categoría \$4000 a \$5000) igualmente posee un grado de malestar medio.

En este último caso vemos que existiría un predominio del compromiso de tipo normativo, seguido del afectivo (ambos con un grado alto) y finalmente el continuo.

Asimismo otra categoría que mostró un elevado nivel de compromiso de tipo afectivo fue la de \$3000 a \$4000, los demás puntaje expuestos se consideran dentro de un nivel moderado.

Por lo que se concluiría que la remuneración percibida, si bien, parece no influir al malestar por inestabilidad laboral, sí al grado de compromiso, sería importante dilucidar si en realidad sería la percepción de justicia la que podría ser considerada como antecedente del compromiso. Ya que sin embargo la categoría más de \$6000, posee en general un grado moderado de compromiso, con predominio del afectivo, seguido del normativo y finalmente el continuo. Se podría pensar que la gente que gana más de \$6000 puede percibir de otro modo su relación con la organización. Habría un punto de inflexión o quiebre en que el mayor ingreso no se asociaría a mayor compromiso. En este sentido para Meyer y Allen (1997), el salario que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuente de compromiso.

Villegas (1998, cit. por Paydan y Kleinschmidt, 2000, en Córdoba Pirela, 2005), afirma que "el compromiso organizacional no es resultado directo de aspectos monetarios pues "el trabajador no solo se interesa por los aspectos externos al trabajo, como bonos, promociones, sino que intenta lograr, día a día la satisfacción personal y otras retribuciones no monetarias". Todos estos aspectos son líneas a desarrollar con más profundidad.

h) Principal aporte económico

Que el trabajo en la Clínica represente el principal aporte económico de los trabajadores parecería que se relacionaría positivamente con la inestabilidad laboral y negativamente con el compromiso organizacional, siempre dentro de niveles medios.

Para aquellos que la remuneración percibida es su principal aporte económico, percibirían con mayor malestar (nivel medio-alto) aquellos estresores relacionados con Preocupaciones por el Futuro y Molestias Emocionales,

En cuanto a la categoría en la que no representa el principal aporte económico vemos que los Problemas Económicos y las Molestias Emocionales representan los factores que mayor malestar provocan ambos, valorados como nivel medio. Para ambos grupos, la Competencia Personal es el factor que menor malestar genera.

Asimismo, la categoría en la que la remuneración percibida en la Clínica de estudio representa su principal aporte económico a su hogar, presenta un nivel levemente más elevado en todos los tipos de compromiso, estimados como nivel medio, siendo el más distinguido el afectivo, seguido del normativo y luego el continuo, secuencia que se repite en la otra categoría.

Como ya hemos mencionado, ha ido ganando creciente aceptación la idea de un capitalismo que en el futuro tendría un mayor grado de inestabilidad laboral. Según este supuesto, se acabaría el mundo de los "empleos de por vida" y sería necesario acostumbrarse a cambiar de trabajo con mayor frecuencia que en el pasado (Beccaria, 2001). Por ello creemos, que es un desafío, desde la psicología, brindar herramientas para que los trabajadores puedan adaptarse a esta realidad, y fortalecer capacidades

que funcionen como modeladores de estos factores estresantes mejorando el bienestar del trabajador, y mitigando las consecuencias negativas de la percepción de inestabilidad laboral, pero también es un desafío proveer a las organizaciones de herramientas para lograr un nivel deseado de compromiso, sobre todo del tipo afectivo, sin importar el tiempo en que una persona se relacione laboralmente con la misma.

En este sentido Leibovich y Otros (2006), proponen buscar una descripción psicológica de las personas que se sienten inestables en el trabajo, para profundizar sobre los mecanismos que pueden ser reforzados para prevenir la desesperanza y estimular la capacidad de control y regulación de las propias situaciones.

Además refieren que para algunos problemas estructurales del trabajo, la única salida que nos resta es encontrar formas de reapropiación de la identidad laboral que sean capaces de auxiliar a los trabajadores. Sin duda, se deberían mejorar las condiciones de trabajo y concientizar sobre las encrucijadas que plantea el trabajo propiamente dicho (Leibovich y Otros, 2006).

Por otro lado, estamos seguros, que la investigaciones realizadas al respecto deben servir de base para tener en cuenta al diseñar e implementar políticas de promoción de la salud laboral, destinadas a colectivos vulnerables, como aquellos trabajadores que no poseen un trabajo estable. Como así también en el análisis a nivel de la salud psicológica, de la puesta en marcha de prácticas como la flexibilización laboral o la precarización del trabajo, porque sería imposible lograr una economía pujante, si no hay recurso humano capaz de afrontar tal situación, con salud y compromiso. Es decir estas prácticas deben ser evaluadas integralmente, de forma multidisciplinar, ya que son temas de alta complejidad y que afectan a los sujetos a nivel de social y de la salud.

En esta dirección, un informe de la OMS recomienda realizar tres acciones para conseguir una equidad en materia de salud: mejorar las condiciones de trabajo y de contratación, y desarrollar acciones laborales a nivel regional y nacional para alcanzar los objetivos a nivel global.

Leibovich y Otros (2006), explican que la articulación entre identidad y trabajo se torna indispensable, conforme se dé prioridad a la calidad de vida de la población. Desde esa perspectiva, el desempleo, la jubilación y la inactividad revelan una dimensión subjetiva y una repercusión social que deben ser tomadas en cuenta en el momento del análisis de los parámetros económicos. Si la articulación entre identidad y trabajo se presenta como indispensable, implica que deberá considerarse tanto la identidad psicológica, de carácter individual, como la identidad social, de carácter grupal.

Agregan que cuando un conjunto social se pauta por valores utilitarios, como en el caso de la sociedad contemporánea, la ausencia de inserción en ese modelo y/o en sus formas organizativas y relacionales representa experiencias de sufrimiento y repercute en la calidad de vida de su población (Leibovich y Otros, 2006).

Al respecto considera Abreu Hernández (2001), es fundamental el trabajo multidisciplinar para abordar y enfrentar los problemas de salud que más aquejan a la población, se deben realizar acciones desde diversos frentes o facetas para tener un impacto real.

Para Barrantes (2004) "Estos tiempos de globalización implican fenómenos humanos-sociales complejos, porque son relacionales y, por lo tanto, requieren ser mirados, oídos, sentidos y pensados en y a partir de un pensamiento complejo... ya que el fenómeno en si es complejo".

Es fundamental que se dé mayor importancia a las investigaciones que se realicen, valorando el aporte que hacemos al conocimiento. Es muy importante el trabajo con otras disciplinas, debemos sacar de ellas los elementos necesarios para seguir creando nuestra profesión, aportando a otras ciencias, con la finalidad de producir cambios, de contribuir a la mejora de la calidad de vida, al bienestar personal, la convivencia y al respeto a la diversidad; como así también a la eficiencia organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu Hernández (2001), Interdisciplina y salud, [Online] Disponible en http://www.profesionalesysalud.info/updocu/definiciones_IARSE.pdf.
- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.), Trabajo, individuo y sociedad (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Allen, Natalie J.; Meyer, John P.. Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vacation Behavior*. (1996), Vol 49, p.252-276.
- Amable, M., Benach, J., y González, S. (2000). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivo de prevención de riesgos laborales*, 4, 169-184.
- Arciniega, L. (2002). "Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?". En: Dirección estratégica Julio-Agosto 21-2
- Ashford, S. J., Lee, C., y Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Asmad Corchera, Marco Antonio, (2010) Empleo y Estabilidad Laboral, Disponible en <http://essentiauris.iespana.es/B4-laboral.htm>
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, Agosto, 28-31.
- Averitt, R.T. (1968). *The Dual Economy*. New York: Norton. Barling, J., y Kelloway, E.K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Balestrini, Miriam. (2002) "Como se elabora el proyecto de investigación". 6ª edición. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Barrantes y Otros (2004), Convergencia entre valores individuales y Profesionales. Tesis de Post Grado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Beccaria, Luis y Mauricio, Roxana, Movilidad Laboral e Inestabilidad de Ingresos en Argentina, Universidad Nacional de Gral. Sarmiento, Argentina, C:\Rosarito\Beccaria_Mauricio.doc/23/08/01
- Beccaria, Luis, La Inestabilidad Laboral en la Argentina <http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/beccaria/txtbeccaria.html>, Agosto de 2006.
- Beck, U. (1998). ¿Qué es la globalización?. *Falacias del Globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paídos
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Benach, J., Benavides, F. G., Platt, S., Diez-Roux, A., Muntaner, C., (2000). The Health-Damaging Potential of New Types of Flexible Employment: A Challenge for Public Health Researchers. *American Journal of Public Health*, 90 (8), 1316-17.
- Bentolilla, S., y Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 18, 53-100.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.). Trabajo, individuo y sociedad (pp. 27-48). Madrid: Pirámide. Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala, y A. Martín (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales: Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Bohnenberger, Maria C. O, Marketing interno y compromiso organizacional, en empresas del sur de Brasil. Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2005
- Buitendach, J. H., y De Witte (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36, 1-11.
- Burgard Sarah A (2009). Percepción de inseguridad en el empleo y la salud de los trabajadores en los Estados Unidos Departamento de Sociología de la Universidad de Michigan, Ann Arbor, MI 48109-1382, Estados Unidos
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1996.
- Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano, A. Bilbao y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25-68). Valencia: Germania.
- Cardozo, Andreina y Goncalvez, Lila (1998). Relación entre el compromiso organizacional y la rotación voluntaria de personal. Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en Psicología, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://www.isis/anexos/marc/texto/AAP9923pdf>
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castro Solana (2010), *Psicología Positiva*, Buenos Aires, Editorial Pirámides.
- Contreras, L. y Lujano, C. (1999). *El Compromiso Organizacional en trabajadores accionistas*. Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en Psicología. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

- Córdoba Pirela, Carmen Elena, (2004) *Compromiso Organizacional En Empleados Contratados Por Empresas De Trabajo Temporal (Ett)*, Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad De Ciencias Económicas Y Sociales, Escuela De Ciencias Sociales, Relaciones Industriales
- Chirumbolo, A., y Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217-240.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L., Broom, D. H., y Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: Demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 849-854.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., y Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Rigotti, T., Mohr, G., Krausz, M., Staynvaris, N., y cols. (2003). *Current Evidence Concerning Employment Contracts and Health among Workers across Europe*, Informe: 1. 1. Leuven: Psycones.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005a). Temporary employment in Europe: Conclusions. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and wellbeing among European workers* (pp. 225-244). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005b). Employment contracts – How to deal with diversity?. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and wellbeing among European workers* (pp. 15-34). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005a). Temporary employment in Belgium: Is it really precarious?. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 51-74). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005b). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 79-86.
- De Grip, A., van Loo, J., y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143, 211-233.
- De Diego, Julián. "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". 6 Edición. Ed. Lexis. Bs. As. Año 2.004.
- De Frutos, Belinda. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Revista Psicológica*, 19, 345-366.
- De Witte, H. (1992). Tussen optimisten en teruggetrokkenen. Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan de Weer-Werkactie in Vlaanderen (Between optimists and withdrawn. Empirical analysis of the psychosocial profile of long term unemployed in Flanders). Leuven: HIVA.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en Jobonzekerheid: Meting en De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005b). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 79-86.
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1983). Los mercados internos de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 341-388). Madrid: Alianza Editorial.
- Durrango, A. y Echeverría, N (1999). *Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Edwards, R. C. (1983). Las relaciones sociales de producción de la empresa y su estructura del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 395- 422). Madrid: Alianza Editorial.
- Etala, Carlos Alberto "Contrato de Trabajo". Ed. Astrea. Año 1998.
- Fernández Madrid, Juan Carlos, Caubet, Amanda B., De Planells María E. Rosón "Manual Práctico de Contratación Laboral". Ed. Errepar S.A. Bs. As. Año 1.995
- Folkman, S., y Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual review of psychology*, 55, 745-74.
- Forrier, A., y Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource*
- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., y Soro, A. (2003). *Observatorio de la Inserción Laboral. 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancajalvie
- Gibson, J. y otros (1990). *Organizaciones: conducta, estructura y proceso*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Gracia, F.J., Martínez-Tur, V., y Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló, y A. Obejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide
- Greenhalgh, L., y Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438- 448.
- Grisolia, Julio A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Undécima Edición. Ed. Lexis Nexis. Tomo I y II. Bs. As. Año 2.005.
- Grisolia, Julio A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Quinta Edición. Ed. Lexis Nexis. Bs. As. Año 2.001.
- Hernández Sampieri y Fernández (2000). "Metodología de Investigación". México: McGraw Hill

- Jahoda, M. 1982. *Employment and Unemployment: A Social Psychological*
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kerlinger, F. (1985) *Investigación del comportamiento (técnicas y metodologías)*. México: Editorial Interamericana.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leibovich, Nora y Schufer, Marta, (2006) *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral*. Buenos Aires. Paidós.
- Leibovich, Nora y Schufer, Marta. Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientac. soc. [online]*, ene./dic. 2006, vol.6, p.49-66. citado 24 Octubre 2008.
- Levi L. (2000) Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo, en R. Kalimo; M. A. El-Batawi; C. L. Cooper (Compiladores) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.* , Cap 2, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Ley Contrato de Trabajo 20744
- Llatser Y Leonelli, *Contrato de Trabajo, Apuntes de clase, Posgrado en Psicología Laboral, Organizacional e Industrial, Facultad de Filosofía y Letras, UNC, 2008*
- Llatser y Otros, *Modalidades de contratacion, Apuntes de clase, Cátedra Derecho Laboral, Universidad del Aconcagua, 2009*
- Mariani, Luana, (2006) *Contrato de Trabajo y Tipos de Contratos de Trabajo (Argentina)*, Disponible en: http://www.perfiles.com/mariani_luana_nbsp
- Marín Pérez, M. (2003). *Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Trabajo de Grado, licenciado en Relaciones Industriales, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://www.isis/anexos/marc/texto/AAP9923pdf>
- Mathieu, J.E. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological boletín, Pennsylvania Status University*, vol. 108, N° 2.
- Matos M. y Moreno S. (2004): "Compromiso Organizacional de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con la Empresa Usuaria". Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Meyer J. y Allen & Gellathly I. (1990) Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *"Journal of applied psychology"*, 75 (6) 710-720
- Meyer J. y Allen N. (1984) Testing the "Side-Beth Theory" of organizational of Apphed Psychology, 69 (3), 372 - 378.
- Meyer J. y Allen N. (1997) *Commitment in the workplace: "Theory, research and application"*. California; Sage Publications
- Meyer, J. P; Herscovitch, L. Commitment in the workplace: Toward a general Model. *Human Resource Management Review*. 2001, vol 11, p. 299-326.
- Meyer, John P et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002, Vol 61, p.20-52.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.
- Meyer, John P.; IRVING; ALLEN, Natalie J. Examination of the combined effects of work values and early experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 1998, vol 19, p. 29-52.
- Mowday, Richard T. Reflections on the study and relevance or organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1998, vol 8, núm. 4, p.
- Muchinsky, Paul M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Méjico: Thomson Learning.
- Muntaner, C (2008) *Inestabilidad laboral afecta la salud: OMS*. Extraído de http://revistalaura.com/noticias/tendencias_18/inestabilidad_laboral_afecta_salud_1414.html
- Peiró, Bresó y García-Montalvo, *Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles*, *Revista de Estudios de Juventud*, N° 79, diciembre 2007.
- Peiró, J. M. (2005). *Jóvenes y empleo en España: Nuevas perspectivas*. *Cuenta y Razón del pensamiento actual*, 138, 131-146.
- Peiró, J.M., García-Montalvo, J., y Gracia, F. J. (2002). How do you young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non preferred flexibility features. *Applied Psychology: An international Journal*, 51(1), 43-66.
- Petri Bockerman, 2002 *Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population*. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.
- Piore, M (1983a). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Editorial.
- Piore, M (1983b). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 193-222). Madrid: AlianzaEditorial.
- Piore, M. (1971). *The Dual Labour Market: Theory and implications*. En D. Gordon (Ed.), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective* (pp. 93-97). Lexington M.A.: D. C. Health.

- Pose, Guillermo (2006) El estrés en la evaluación institucional. Extraído de: <http://educacion.idoneos.com/index.php/118466>
- Price, J. L. y Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three Component Model of Organizational Commitment in South Korea. *Journal of Occupational Psychology*, 82, 961-973.
- Probst, T. M. (2004). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 3-10.
- Quiroga Aquinchay, S. (2007). Compromiso Organizacional: Análisis de una organización gastronómica. UDA: Tesis de Licenciatura.
- Randall, B. S/F. Building trust through equity The foundation of organizational loyalty and commitment. Disponible en: <http://www.sbaer.vea.edu/docs>.
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility-meeting the interests of employer and employee. *European journal of work and organizational psychology*, 7 (1), 7-22.
- Ricketta, Michael. Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2002, vol 23, p.257-266.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1994). "Perspectivas de empleo". En F. Prieto et al., (Dir.), Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación (pp. 81-88).
- Rodríguez, Rubén & Villalobos, Dubraaska: Naturaleza del Compromiso Organizacional y el Desempeño individual. (1999). Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Rómbola, N.; Reboiras, L., Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales, 6° Ed., Buenos Aires, Editorial Ruy Díaz, 2008.
- Ryan, P. (1981). Segmentation, duality and the internal labour market. En F. Wilkinson (Ed.), *The dynamics of labour market segmentation* (pp. 3-20). London: Academic Press.
- Silla Guerola, I., Trabajo Temporal, Inseguridad Laboral Percibida y sus Implicaciones. Factores Psicosociales Intervinientes, Tesis Doctoral, Facultat de Psicologia, Universitat de Valencia, Servei de Publicacions, I.S.B.N.:978-84-370-6935-7, Valencia, España, 2007.
- Simo, Pep, Estado del Arte del Constructo Compromiso Organizativo: Modelo de Tres Componentes, Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), Departament d'Organització d'Empreses (DOE), Assistant Lecturer, 2007.
- Socorro, Félix (2009) Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia, disponible en <http://www.sht.com.ar/archivo/opinion/estabilidad.htm>
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., y Hellgren, J. (2000). Alternative Work Arrangements: Job stress, Well-being, and Work Attitudes Among Employees with Different Employment Contracts. En K. Issakson, C. Eriksson y T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market* (pp. 85-101). New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher.
- Sverke, M., Hellgren, J., y Naswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2001). Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39, 167-182.
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium, *Applied Psychology: An international review*, 51 (1), 23-42.
- Vázquez Vialard, Antonio (Director) "Tratado de Derecho del Trabajo" TOMO III. Ed. Astrea. Bs. As. Año 1985.
- Wilkinson, F. (1981). *The dynamics of labour market segmentation*. Prologo en F. Wilkinson (Ed.), *The dynamics of labour market segmentation*. London: Academic Press.

Anexos

ANEXO 1

Por favor complete los siguientes datos (Marcar una X en donde corresponda)

Fecha: Sexo:..... Edad:.....

Estado civil:.....

¿Es Ud principal sostén de su familia? sí..... no.....

Universidad / Instituto Superior en que cursó sus estudios:.....

Duración de la carrera:

Antigüedad en la Institución:

Mi trabajo en esta institución representa el principal aporte económico a mi hogar:
sí..... no.....

Jerarquía: - Jefe / Gerente..... - Mandos Medios..... - Personal sin gente a cargo.....

Tipo de Contrato: - Planta Permanente..... - Planta Temporal:.....

- Locación de Servicios: - Plazo Fijo:..... - Pasantía: -

Otro (especificar tipo):

Remuneración: -Remuneración aproximada en este puesto de trabajo: hasta 1000
de 1000 a 1500..... de 1500 a 2000..... de 2000 a 3000 de 3000 a 4000
..... de 4000 a 5000 más de 6000.....

Anexo 2

INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INSEGURIDAD LABORAL Leibovich de Figueroa N.; Schufer M. (Copyright UBACYT-TP -50)

En el momento actual todos los trabajadores nos sentimos inseguros en relación a la continuidad en nuestro empleo. Esta "inseguridad laboral" va acompañada de una serie de sentimientos y pensamientos. Si éstos le han sucedido marque en qué medida han sido molestos para Ud. Evalúe de acuerdo a lo sucedido en los últimos 6 meses. Si el suceso no ha acontecido no haga ninguna marca Si el suceso le ha ocurrido podrá evaluarlo de la siguiente forma:

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	1
* le causa poco malestar	2
* le causa mucho malestar	3
* le causa excesivo malestar	4
* le causa pánico-miedo	5

Puede comenzar a responder:

Ítems	1	2	3	4	5
1. La situación de mi trabajo influye en mi vida personal					
2. Mis compañeros están mal					
3. Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme					
4. Cuando hablamos entre los compañeros me siento más inseguro/a					
5. Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas					
6. No se respetan los derechos de las personas					
7. No tener un buen grupo humano					
8. Tener que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo					
9. Tener que mantener los contactos por si me echan					
10. No poder hablar del tema con mis compañeros de trabajo					

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	1
* le causa poco malestar	2
* le causa mucho malestar	3
* le causa excesivo malestar	4
* le causa pánico-miedo	5

Ítems	1	2	3	4	5
11. Hago todo tipo de trabajo aunque no me corresponda					
12. Siento temor de no encontrar otro trabajo					
13. Me gustaría cambiar de trabajo por propia decisión					
14. Por si acaso busco otros trabajos					
15. Cada vez hay que poner más de uno como persona					
16. No tener "contactos" en mi trabajo					
17. Siempre tengo la misma función					
18. Pienso que tendré que hacer otras cosas					
19. Hago cosas imposibles para seguir en mi trabajo					
20. Si uno se equivoca en algo, juega en contra					
21. Que duden de mi capacidad					
22. Sentir que si uno rinde más, sirve					
23. Sentir que me despedirían por una razón no verdadera					
24. Saber que se quedan con la gente que les interesa					
25. Sentir que debo estar en movimiento continuo para mantenerme					
26. Hacer lo posible para que no me echen (Ej. llegar temprano)					
27. Sentir que soy eficiente y que no lo puedo demostrar					
28. Tener que seguir capacitándome					
29. Sentirme desvalorizado/a como trabajador/a					
30. Sentir que mi identidad laboral ya no me sirve					
31. Involucrarme en tareas que no me corresponden para dar buena imagen					
32. Sentirme cansado/a por exceso de trabajo					
33. Miedo a enfermar por la situación					

34. Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos respecto del trabajo					
35. Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo					
36. Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo					
37. Cuando pienso que me pueden despedir me late fuertemente el corazón					

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	1
* le causa poco malestar	2
* le causa mucho malestar	3
* le causa excesivo malestar	4
* le causa pánico-miedo	5

Ítems	1	2	3	4	5
38. Constantemente pienso que la empresa/institución va a cerrar					
39. No hay oferta de trabajo					
40. Los constantes rumores y que luego no pase nada					
41. No saber hasta cuando va a haber estabilidad en los trabajos					
42. El cambio continuo en el trabajo					
43. Tener que soportar la locura de la gente sobre este tema					
44. La gente que cree no le va a tocar					
45. La gente que no tiene posibilidad de re-empleo					
46. Trabajar teniendo que incentivar a la gente por mi cuenta					
47. Sentir que la empresa/institución nos explota porque sabe que no hay empleos					
48. Tener que colaborar para que la empresa/institución continúe					
49. Tener que sentirme agradecido porque aún cobro un sueldo					
50. No sé si el sueldo me va a alcanzar					
51. No puedo ahorrar					
52. Tengo que achicar mis gastos					
53. Me van a tener que prestar plata					
54. Hay que vivir con lo necesario					
55. Tendré que trabajar en otra cosa					
56. La realidad económica, todo se estrecha					
57. Tratar de buscar trabajo por todos lados					
58. Saber que va a ser difícil encontrar trabajo					
59. Sentir que la inestabilidad económica me genera inseguridad laboral					
60. Sentir satisfacción a nivel laboral pero no económico					

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	1
* le causa poco malestar	2
* le causa mucho malestar	3
* le causa excesivo malestar	4
* le causa pánico-miedo	5

Ítems	1	2	3	4	5
61. El mes que viene no sé que va a pasar con mi trabajo					
62. Me da miedo cambiar de trabajo para progresar					
63. No poder dormir de noche pensando en el futuro					
64. No saber qué va a pasar al día siguiente					
65. Sentir la inestabilidad a futuro					
66. No puedo hacer nada para sentirme seguro/a en el trabajo					
67. Siento temor					
68. La inseguridad que se genera por la situación social del país					
69. Hacer horas extras sin remuneración					
70. Tengo miedo de lo que puede pasar					
71. Extrañaría mi trabajo					
72. Pierdo la fe, la esperanza					
73. La desconfianza hacia uno					
74. Sentir que la exigencia me cansa					
75. Tener que subsistir día a día					
76. Tener miedo					
77. Sentir que es probable que me echen					
78. Sentir que la inseguridad influye en mi estado de ánimo					

79. Sentir que mi inseguridad personal aumenta					
80. La inseguridad que se genera a partir de la inestabilidad					
81. Sentir que mi orgullo se rebaja					
82. Sacrificar mi realización personal					
83. Que mis seres queridos se preocupen					
84. La influencia de los despidos de mis compañeros sobre mi estado de ánimo					
85. Sentir que tengo un látigo encima					
86. Pienso constantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo					

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	1
* le causa poco malestar	2
* le causa mucho malestar	3
* le causa excesivo malestar	4
* le causa pánico-miedo	5

Ítems	1	2	3	4	5
87. Hay rumores de despido					
88. Estoy seguro/a que a mi me van a despedir					
89. Trato de no pensar en la situación y no lo logro					
90. Constantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo					
91. Estoy nervioso/a e irritable					
92. Mi familia me preocupa					
93. Cada uno se evade de manera diferente					
94. Estamos en una situación extrema					
95. Estar sujeto a muchos cambios de todo tipo					
96. Cambiar mis pensamientos acerca de que se puede permanecer largo tiempo en un trabajo					
97. La situación social general de no saber donde se está parado					
98. Trato de olvidarme del tema					
99. No saber las modificaciones respecto al día de ayer (si echaron a un compañero, si eliminaron un área, etc.)					
100. Saber que hay gente que no le importa nada de esto					
101. Saber que hay gente que cree que es el fin del mundo					

En términos generales marque con una cruz como siente Ud. la "inestabilidad laboral actual" en relación a su trabajo:

	Valor
* le sucede pero no le produce malestar	
* le causa poco malestar	
* le causa mucho malestar	
* le causa excesivo malestar	
* le causa pánico-miedo	

A continuación le solicitamos responda una serie de opiniones en relación a su trabajo.

Ud. deberá colocar una cruz en el casillero correspondiente al **SI** o **NO**, de acuerdo a lo que Ud. piensa en relación a ello. **Por favor responda a todos los ítems.**

Ítems	SI	NO
Mis jefes me aprecian mucho		
Mis compañeros me aprecian mucho		
Me siento bien en mi trabajo		
Puedo crecer más en mi trabajo		
Soy muy responsable		
Tengo un buen sueldo		
El trabajo es lo único en mi vida		
El trabajo es una obligación		
El trabajo me da independencia económica		
Si no trabajo me aburro		
Quisiera cambiar de trabajo		
Quisiera tener un trabajo mejor		
Quisiera tener mejor sueldo		

Agradecemos cualquier comentario que quiera hacer sobre esta problemática

Anexo 3
CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Totalmente de Acuerdo	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Si YO no hubiese puesto tanto de mi mismo en la Empresa, consideraría trabajar en otra parte							
2. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Empresa ahora							
3. Si deseara renunciar a la Empresa en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							
4. Permanecer en esta Empresa actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5. Si renunciara a esta Empresa, pienso que tendría muy pocas alternativas							
6. Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta Empresa el resto de mi vida							
7. Me sentiría culpable si renunciara a esta Empresa en este momento							
8. Esta Empresa merece mi lealtad							
9. Realmente siento los problemas de la Empresa como propios							
10. Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi Director actual							
11. Yo no renunciaría a la Empresa ahora porque me siento en obligación con la gente que trabaja actualmente en ella							
12. Esta Empresa significa mucho para mi en lo personal							
13. Le debo muchísimo a mi Empresa							
14. No me siento como parte de la familia en mi Empresa							
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Empresa							
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a este Empresa sería la escasez de alternativas							
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Empresa incluso si lo deseara							
18. No me siento emocionalmente vinculado en esta Empresa							