Significados de la satisfacción laboral en empleados temporales de Zarzal, Valle 2016.*

Job Satisfaction's Meanings in temporary employees Zarzal, Valle 2016*

Johanna García Peña¹

Mónica Castaño Uribe²

Resumen:

La desregulación de los mercados y la flexibilidad adoptada por las organizaciones para dar respuesta a las necesidades de un mundo globalizado, ha transformado las condiciones del trabajo conllevando a que los sujetos resignifiquen la relación trabajo- persona. Este estudio es realizado en torno al objetivo de Comprender los significados de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores temporales de Zarzal Valle 2016; la presente investigación se realiza desde un enfoque cualitativo, guiada epistemológicamente por el método histórico hermenéutico, para la recolección y análisis de la información se utilizaron técnicas etnográficas como la entrevista semiestructurada y el grupo focal para la validación de la información, este proceso se realizó con cinco trabajadoras temporales de una empresa de alimentos del Norte del Valle. En el análisis de la información se transcriben y codifican las entrevistas, de lo cual resultan cinco categorías y una macro categoría que hace referencia a los significados de la satisfacción laboral, la cual está integrada por seis categorías.

Palabras Clave: Significados, satisfacción laboral, empleados temporales, estabilidad, incertidumbre

¹ Autor trabajo de grado para optar al título de Psicóloga. Universidad Católica de Pereira

² Asesora de Trabajo de Grado. Psicóloga, especialista en Gerencia del Talento Humano y Especialista en Seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control del riesgo.

Abstract

The deregulation of markets and the flexibility adopted by organizations to respond to the needs of a globalized world has transformed the conditions of work, generating subjects to redefine the work-person relationship. This study is carried out around the objective of Understanding the meanings of job satisfaction in a group of temporary workers of Zarzal Valle 2016; The present investigation is carried out from a qualitative approach, guided epistemologically by the historical hermeneutical method, for the collection and analysis of the information we used ethnographic techniques as the semi-structured interview and the focal group for the validation of the information, this process was carried out with Five temporary workers of a food company of the North of Valle. In the analysis of information, interviews are transcribed and codified, resulting in five categories and a macrocategory that refers to the meanings of job satisfaction, which is composed of five subcategories.

Keywords: Job satisfaction, meanings, temporary employees, stability, Uncertainty

Introducción

El concepto trabajo tiene según Blanch (1996) una diversidad de significados que en general van referidos, según el autor a una actividad humana, a las construcciones sociales de sentido y valor de esta actividad, el trabajo no se puede definir solamente aludiendo a un medio económico para satisfacer necesidades, sino también como patrón regulador de intercambio de bienes y servicios, lo cual constituye uno de los contextos fundamentales donde se gestan las relaciones sociales e interpersonales; es decir que el trabajo no solo satisface necesidades básicas para la supervivencia, sino de igual manera, es uno de los medios por el cual este ingresa a las dinámicas sociales de su ambiente, le permite pertenecer a un grupo, generar una identidad, lo cual dota al trabajo de un sentido y significado particular para el ser humano.

Sin embargo este significado no ha sido siempre el mismo, de acuerdo con Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004) el significado de este es dinámico y ha cambiado a lo largo de la historia de acuerdo al contexto, influenciado por la cultura, por factores sociales, económicos, políticos y religiosos, por ejemplo, desde la industrialización se ha generado una modificación en la concepción tradicional de trabajo, se han dado una serie de cambios en relación a la creación de herramientas tecnológicas y avances de la ciencia que han permitido desarrollos importantes en el transporte, las comunicaciones y la utilización de máquinas que generan mayor productividad, dando paso a la globalización, la cual se caracteriza por ser un proceso económico, tecnológico, social y cultural, con el fin de generar una interdependencia de mercados a nivel mundial.

La globalización supone un *dinamismo* que ha demandado que las organizaciones realicen cambios que faciliten la adaptación y la respuesta rápida y eficaz a las necesidades del mercado, incrementado así la posibilidad de mantenerse competitivamente en este, lo cual ha conllevado a que se genere Según Castaño (2008) una flexibilización de los procesos, de la configuración y la forma de desarrollar el trabajo, así como la participación de las personas, posibilitando utilizar la mano de obra de acuerdo a los requerimientos de la producción, por esta razón se da un cambio en las políticas laborales entre los 50's y los 70's, caracterizadas por condiciones de estabilidad laboral y entre otras que más adelante serán desarrolladas con más claridad.

Gracias a estos cambios se hizo necesario una reconfiguración de la idea tradicional de trabajo, en donde este era concebido según Borges & Yamamoto (2004) como una actividad humana que puede ser individual o colectiva, remunerada o no, y que tiene el objetivo de transformar la naturaleza por medio de herramientas, para la satisfacción de necesidades individuales o colectivas, esta definición refiere el trabajo como una actividad productiva, con el fin de suplir necesidades, sin embargo se incluye en el concepto de trabajo una relación legal entre dos partes lo cual supone un compromiso y deberes a cumplir,

por lo cual aparece entonces un concepto que pueda dar cuenta de las nuevas características, condiciones y relaciones en el nuevo mundo laboral, *el empleo*, que se refiere a las relaciones contractuales, al vínculo formal con la organización, a las obligaciones y al salario, Borges & Yamamoto (2004), es decir que el empleo es una expresión del trabajo pero con una relación formal, concertada, que se atiene a las condiciones brindadas por quien sería el empleador afectándose los beneficios salariales, prestacionales y de estabilidad laboral.

En el caso de Colombia, con la apertura económica en la década de los 90 del siglo XXI, se inicia una serie de transformaciones en su modelo de desarrollo que ahora busca el mercado exterior como principal fuente de inversión de capital, implementando políticas como las reformas laborales al código sustantivo del trabajo que según Del Rio (2009)

...patrocinó una disminución en el pago de prerrogativas de índole laboral y bajo el amparo de figuras legales se permitió que la relación de trabajo cediera ante irregulares condiciones en las que las personas no tienen derecho a la cancelación de salarios y prestaciones sociales. Situación por la cual se incrementaron las Cooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas de Servicios Temporales y las compañías dedicadas al outsourcing. (p. 9-10).

Es decir que las relaciones laborales ahora están mediadas por terceros, se evidencia una disminución en los beneficios salariales y de prestaciones sociales. Esta flexibilización ha generado que el sujeto se posicione de una manera diferente dentro de la organización produciendo una transformación en la relación trabajo- persona, lo cual ha sido foco de interés para el estudio de diferentes disciplinas, abordando temas como las consecuencias en la calidad de vida, en la motivación, los efectos en la salud física y psicológica de los empleados bajo estas condiciones laborales, de igual manera la satisfacción laboral ha sido de interés dado que es asociada como generadora según Sánchez (2008) de comportamientos pro-organizacionales, que inducen a actitudes positivas frente a la labor y la percepción favorable de la organización.

Por esta razón diferentes autores han planteado elementos particulares sobre la relación de la satisfacción laboral, la flexibilización. Con relación a lo anterior, se realizó la revisión de antecedentes para la presente investigación, encontrando referentes nacionales e internacionales en fuentes como repositorios institucionales, libros online, artículos de investigación para tesis y doctorados; evidenciándose que:

Gamero (2007) realizó una investigación cuantitativa sobre la relación entre satisfacción laboral y tipo de contrato en España, analizando los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta (ECVT)

encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en 1999, dentro de la cual existe una categoría específica de satisfacción laboral, esta fue aplicada por el ministerio de trabajo y asuntos sociales a 4319 empleados con el objetivo de identificar los factores explicativos del nivel de satisfacción laboral declarado por los asalariados en España, realizando una diferenciación por tipo de contrato y tomando la satisfacción laboral como un indicador de bienestar subjetivo que el trabajador deriva de su actividad laboral.

La ECVT toma variables como tiempo de trabajo, dureza del trabajo, contenido de la tarea y nivel de comunicación formal, relaciones personales, perspectivas de futuro, indicadores de tipo de contrato (permanente, y temporal), salario y además características personales como sexo, edad y nivel educativo. Como resultados principales encontraron que los contratos temporales están asociados a un menor nivel de retribución salarial, una menor oferta de actividad formativa por parte de las empresas, una menor participación en tales actividades por parte de los empleados, menos posibilidades de promoción interna, también se observa que los contratos temporales están asociados, a un detrimento en la satisfacción laboral en relación con los contratos permanentes, representando en los resultados un efecto negativo de mayor magnitud, para lo cual Gamero (2007) concluye que esto sería consecuencia del alto grado de inestabilidad en la relación laboral que suponen estos contratos, derivado de su corta duración y sus escasas posibilidades de renovación.

Álvarez & Miles (2006) al igual que Gamero, analizaron los datos de la misma encuesta (ECVT), pero en este caso tomaron la información resultante de la aplicación en el año 2001 y realizaron un análisis econométrico con un análisis de estimación de modelos Probits, lo que se refiere a la contrastación empírica de hipótesis, en este caso el objetivo era contrastar empíricamente en qué medida la falta de estabilidad en el empleo impacta negativamente sobre la satisfacción laboral de un trabajador y cómo este impacto puede ser mitigado con medidas orientadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Como resultados principales estos investigadores concluyeron que el porcentaje de asalariados satisfechos alude a la seguridad en el empleo como motivo de satisfacción y el porcentaje de asalariados insatisfechos señala la falta de estabilidad laboral como motivo de insatisfacción; de igual manera que la contribución al enriquecimiento del capital humano de los empleados y, por lo tanto, la mejora de su empleabilidad, permite que estos pueden llegar a sentirse más satisfechos con su trabajo, lo que repercutirá positivamente en la realización de sus funciones dentro de la empresa.

Herrera & Manrique (2008) realizaron un estudio cuantitativo de corte transversal con 39 profesionales de un hospital de Tunja, Colombia utilizando la escala general de satisfacción laboral Overall Job Satisfaction, autorizado por Pérez-Bilbao, con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral con la modalidad de contratación, y el tipo de vinculación presente en los profesionales de enfermería de una

institución de tercer nivel; el análisis de la información lo hicieron por medio del programa EpiInfo. Estos autores teniendo en cuenta los planteamientos de Locke (1976) entienden la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero en relación a la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, en lo cual inciden las circunstancias de la labor que se realiza y características individuales de cada trabajador.

Al analizar la asociación entre la satisfacción y la modalidad de contratación se observa que en relación a la estabilidad en el empleo hay un menor promedio de satisfacción en la población contratada por tiempo definido que los que están por tiempo indefinido y que factores como la remuneración guardan relación con la insatisfacción.

Por otro lado Booth, Francesconi y Frank (2002) analizaron los resultados de las primeras 7 aplicaciones de la encuesta BHPS (British household panel survey), creada por el instituto de Investigación Económica de la Universidad de Essex y Social de Inglaterra para identificar el impacto a nivel individual y familiar de los cambios económicos y sociales en temas de vivienda, movilidad salud, empleo, y salarios de los empleados de Gran Bretaña y el Reino Unido, en esta encuesta se observa que uno de sus campos de interrogación es la afectación psicológica, y uno de sus ítems es la satisfacción laboral.

El objetivo del análisis realizado por Booth, Francesconi y Frank (2002) era identificar las condiciones que influyen en la satisfacción laboral, concluyen que de los trabajadores temporales en Gran Bretaña el 7% son varones y el 10% mujeres, reportando estos los niveles más bajos de satisfacción en el trabajo, los cuales reciben menos formación relacionada con el trabajo, y no están tan bien pagados como sus homólogos en el empleo permanente; De manera similar y utilizando la información de la misma aplicación Green y Tsitsianis (2005) observan que el mayor impacto negativo sobre la satisfacción laboral está asociado con los tipos de contrato temporales como forma de vinculación laboral.

En Colombia Puyana & Ariza (2013) realizaron una investigación cualitativa utilizando para análisis de la información el método de análisis narrativo, según las autoras su objetivo es “determinar la relación que existe entre los tipos de vinculación laboral y la satisfacción laboral de cuatro empleadas de la Pontificia Universidad Javeriana.” Puyana & Ariza (2013, p.11). Para la recolección de la información utilizaron una entrevista semiestructura que contenía 21 preguntas que trataban temas como beneficios, seguridad, apoyo del empleador, condiciones del trabajo, relaciones interpersonales y tiempo para desarrollar las actividades.

Las autoras presentan los resultados en dos vías, la primera de ellas es en relación a qué entienden las trabajadoras como satisfacción y vinculación laboral, y en segundo lugar presentan la relación entre satisfacción laboral y tipo de vinculación.

En relación a la definición de la categoría de satisfacción, las trabajadoras relacionan este concepto con el sentimiento de gusto por el trabajo que realizan, y viene determinada por la posibilidad de realización de actividades distintas a las laborales, “en las salidas”, “las capacitaciones”, o “ir al gimnasio” las cuales les otorgan espacios de esparcimiento y diversión; con respecto a la categoría de vinculación laboral, las trabajadoras no conceptualizan su tipo de contrato de acuerdo a sus características y condiciones sino en relación a su duración, es decir que al preguntarles cuál es su tipo de vinculación laboral, no acuden a términos como temporal o indefinido sino que aluden a responder en términos de tiempo.

En el tema de la relación entre satisfacción laboral y tipo de vinculación, las autoras afirman que para el caso estudiado existe una relación directa y dependiente consistente en que las formas de vinculación inestable, como la vinculación por obra o labor contratada, generan intranquilidad en la trabajadora por la posibilidad continua de desvinculación, genera insatisfacción con las condiciones de su trabajo. La relación vinculación satisfacción se encuentra unida por la necesidad de seguridad del empleado de mantenerse en su trabajo.

En síntesis es importante anotar que la mayoría de los antecedentes encontrados sobre el tema de la satisfacción laboral en empleados temporales se centran en el factor de la estabilidad, concluyendo que los contratos temporales generan sentimientos de inseguridad específicamente por el tiempo de duración de estos, que generalmente es muy corto y que en algunas ocasiones hay posibilidad de renovación pero en otras no, además aluden a la inestabilidad y a la falta de beneficios que este tipo de contratación ofrece diferente a las de los empleados vinculados directamente por las empresas.

Teniendo en cuenta que el tema de la satisfacción laboral en empleados temporales es abordado en los antecedentes desde la identificación de las consecuencias que genera este tipo de contratación en la satisfacción, la presente investigación se vuelve novedosa al indagar sobre los significados de la satisfacción laboral, es decir que no se pretende preguntar sobre los efectos en la satisfacción de la contratación temporal específicamente, sino cuáles son las construcciones que se están haciendo sobre este concepto, identificar para un sujeto particular que significa satisfacción laboral.

Esto posibilita identificar si hay una discrepancia entre las condiciones que ofrecen los empleos temporales y las necesidades y deseos del sujeto, lo cual generaría un aporte a la disciplina y a la sociedad

dado que pondría en evidencia las condiciones que debe tener en cuenta cualquier plan de intervención que desee generar satisfacción, desde la configuración de escenarios laborales que brinden sensación de bienestar en los sujetos.

La importancia de abordar un tema como la satisfacción laboral es que esta ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional (Kovahc, 1977), de tal manera que perspectivas teóricas en relación a la dirección y gestión de los recursos humanos en las organizaciones postulan que disponer de trabajadores satisfechos será uno de los factores influyentes en el éxito organizacional, mientras que si los empleados no se sienten satisfechos ni identificados con la empresa, esta no podrá alcanzar unos niveles de calidad que la posicionen como competitiva ni en el producto ni en el servicio al cliente (Stewart,1996), y por el contrario deberá lidiar con las consecuencias derivadas de la insatisfacción, asociadas al ausentismo, bajos niveles de motivación, poco compromiso con la organización, abandono laboral, actitudes de escape generando una relación inadecuada en lo que debería ser la relación persona- trabajo, es decir que si se desea generar actitudes pro- organizacionales que conduzcan al compromiso de los empleados con los objetivos de la organización es importante poner énfasis en la implementación de condiciones que generen satisfacción laboral.

Todo esto justifica los esfuerzos por brindar conocimiento acerca de los factores que determinan y definen la satisfacción laboral, en consecuencia el presente estudio busca indagar sobre ¿Cuáles son los significados de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores temporales de Zarzal Valle 2016?

Objetivos

Comprender los significados de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores temporales de Zarzal Valle 2016.

Objetivos específicos

1. Determinar las condiciones sociodemográficas de empleados temporales.
2. identificar las condiciones que influyen en la construcción de los significados de la satisfacción laboral de empleados temporales.
3. Analizar los significados de la satisfacción laboral en los empleados temporales.

Flexibilización Laboral

Como se menciona en apartados anteriores la industrialización del trabajo, ha contribuido a que las empresas adopten estrategias que le permitan responder a las demandas del mercado y sobrevivir en este, ha sido la flexibilización laboral la respuesta a estos nuevos retos, dado que permite que la estructura, la disposición de la mano de obra y los procesos productivos generen el dinamismo y la rapidez necesaria para conservarse de manera competitiva en el mercado, de igual manera la flexibilidad laboral trae consigo una serie de cambios en las condiciones ofrecidas al empleado por el antiguo modelo laboral Fordista-Keynesiano; a continuación se evidenciarán dichas condiciones y como es el paso del modelo Fordista a la Flexibilización laboral.

El modelo Fordista-Keynesiano se sostuvo desde la segunda posguerra hasta la irrupción de la hegemonía del neoliberalismo económico, ideológico y político, al final de los setenta, el Fordismo según Blanch (2011) fue un “régimen económico-político y socio laboral basado en un contrato social entre capital, trabajo y estado...del que derivaron una serie de objetivos y estrategias compartidos, como los de crecimiento económico, pleno empleo formal, derechos laborales, libertad de mercado y protección social.”(p.2), donde la contratación indefinida, las remuneraciones económicas dignas, en una empresa con un empleo estable, eran características esenciales; a nivel económico y de producción las empresas sobrevivían gracias a la creciente y constante demanda de tal manera que la inyección de capital era constante.

Sin embargo a finales de los 70's del siglo XX el modelo Fordista inicia una etapa de declive, autores (De la Garza, García & Romero,1999) refieren, que el declive de este paradigma es causado principalmente por la caída en las tasas de crecimiento de la productividad, donde la economía occidental es afectada por una serie de situaciones dadas en la posguerra como la variación en los costes de las materias primas, del petróleo, y de igual manera el incremento generalizado del coste del trabajo, lo cual fue el ambiente propicio para abrir las puertas del mercado occidental a países en vía de desarrollo, los cuales se convirtieron en una fuerte posibilidad de competitividad dado que contaban con mano de obra barata (Scarpitti, 1991; Bianchi, 1991; Safon, 2009), lo cual deja en desventaja la industria Fordista dirigiéndola a una crisis que obliga a redefinir las condiciones ofrecidas a sus trabajadores, y en general la creación de un modelo de competencia que asegurara la supervivencia de estas.

La nueva estrategia se empieza a gestar y a finales de los 80 se implementan cambios en las organizaciones como la desverticalización de las estructuras y los ciclos productivos, se adoptaron rápidas e incisivas estrategias *hit and run*, referidas a la reacción rápida, hechas posibles por una estructura productiva extremadamente flexible, en virtud de una baja participación de maquinaria multiuso, plantas

de reducido tamaño, operarios y técnicos con especializaciones polivalentes, esto permitió que las empresas consiguieran una elevada capacidad de respuesta a la incertidumbre, a la variabilidad y a la fragmentación de la demanda(Safon,2009), sin embargo la nueva estrategia implementada para sobrevivir a la crisis del Fordismo, representó para los trabajadores grandes cambios en sus condiciones laborales, como la remuneración económica, el acceso a beneficios, prestación y seguridad social, la dificultad de vinculación directa con una empresa que le proporcionara estabilidad y seguridad, es decir, que se dio una descentralización de la mano de obra dando paso a la contratación indirecta tal como lo plantea Safon (2009) al considerar que:

La mayoría de las grandes empresas Fordistas redujeron, año tras año, la escala de producción, dirigiéndose de manera cada vez más determinada a la subcontratación...En consecuencia, proliferaron en esta fase un número cada vez más elevado de proveedores y subcontratistas, de los cuales las grandes empresas acabaron dependiendo en medida cada vez mayor (p.312).

Estos nuevos cambios fueron denominados como postfordismo o la era de la flexibilización laboral, la cual se caracteriza por permitir a las organizaciones ajustar sus relaciones laborales con sus empleados, de manera dinámica y ágil yendo a la par con los cambios en las demandas del mercado, tal como lo plantea Gómez (2010) al considerar que la flexibilización es “el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo, con el objetivo de aumentar la eficiencia económica” (p.229), esto dio paso al surgimiento de nuevas formas de contratación con mayor énfasis en trabajos de término definido, con jornadas laborales de medio tiempo, el auge de la contratación temporal facilitó que se adaptaran a las variaciones de producción, es decir desde la aparición de la flexibilización laboral se reestructuró la relación con el trabajo.

Battistini y Montes (2000) según Gómez (2010) han planteado que la flexibilización laboral tiene diferentes facetas, la flexibilización numérica, la flexibilidad funcional y la flexibilidad del distanciamiento; la flexibilización numérica hace referencia al ajuste que hacen las empresas en su número de empleados y horas de trabajo según el nivel de producción del momento, la flexibilización funcional alude a la reorganización de puesto de trabajo y las tareas desempeñadas y finalmente la flexibilización del distanciamiento hace referencia a las subcontrataciones, es decir que los empleados que laboran al interior de la organización no tienen una relación contractual directa con la empresa, sino que hay un tercero que cumple con este rol, estas firmas contratadas por las empresas para la consecución de la mano de obra, utilizan contratos temporales donde el empleado esta por un determinado tiempo y varía según los niveles de producción de la empresa.

De esta manera se hacen evidentes los cambios que con la flexibilización se han dado en el mundo laboral, específicamente la posición del sujeto dentro de la organización, y la relación con el trabajo, es decir que se cambia la manera de gestionar el recurso humano dentro de la organización y las dinámicas entre empleados y empleadores, generando la pérdida de condiciones como la estabilidad y la seguridad del trabajo, esto para los empleados, quienes pueden percibir los cambios como negativos, pero para las empresas se genera un cambio positivo al perder rigidez laboral que les permita adaptabilidad a un mundo globalizado en constante demanda de cambio.

SATISFACCIÓN LABORAL

Si bien es cierto que la satisfacción laboral ha sido un concepto abordado por diferentes disciplinas y foco de interés para la psicología organizacional no existe una definición consensuada, dado que los diferentes teóricos en sus aportes hacen énfasis en elementos específicos, lo que sí se reflejan en las definiciones, es la concepción de que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional, producto de un proceso psicológico complejo Munford (1991), a continuación se evidenciarán en primer lugar las posiciones teóricas que explican el fenómeno de la satisfacción laboral, posteriormente se identificarán los conceptos y definiciones que al momento hay, y finalmente se establecerán los efectos de la satisfacción laboral y su importancia para las relaciones laborales.

TEORIAS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

A lo largo de la historia se han generado diferentes teorías sobre la motivación y la satisfacción laboral, Campbell (1970) divide las teorías sobre la satisfacción laboral en dos: las denominadas teorías de contenido que se basan en las necesidades de los individuos, identificando los factores ambientales y personales que pueden influir en el comportamiento de los mismos y las teorías de proceso que se basan en los mecanismos de activación de la satisfacción laboral donde según Sánchez (2006) tratan de explicar y describir: la generación del deseo, desarrollo de expectativas y recompensas, y finalmente la forma en que los resultados obtenidos influyen en los niveles posteriores de motivación y satisfacción. (p.22)

Teniendo en cuenta el gran número de teorías que existen en ambas perspectivas, se tomará un referente por cada una, los supuestos de Herzberg (1959) y los de Locke (1968) como representantes de la primera y segunda teoría respectivamente

Teoría Bifactorial o de factores Herzberg (1959) La teoría Bifactorial de Herzberg (1959) toma la pirámide de necesidades de Maslow como punto de partida para considerar la existencia de dos factores que inciden directamente sobre la satisfacción y la insatisfacción, planteando según Sánchez (2006) que la satisfacción y la insatisfacción no son extremos de un mismo fenómeno, sino que son dos fenómenos

diferentes, que son afectados por diferentes factores los denominados como higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos.

Factores higiénicos: Son considerados por Herzberg (1959) como elementos que evitan la insatisfacción, estos se localizan en el ambiente que rodean a las personas y contienen las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad social, entre otros.

Herzberg (1959) considera que los factores higiénicos son preventivos, es decir evitan la insatisfacción pero por sí mismo no generan satisfacción, tomando un ejemplo de Gómez (2010) los factores higiénicos son como los medicamentos que combaten el dolor de cabeza pero en general no mejoran la salud o la enfermedad de base.

Factores Motivacionales: Estos factores están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo realiza, por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que este hace. Para Herzberg (1959) los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo; En relación a esto Gómez (2010) plantea que tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. (p.10). Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico de la tarea.

Teoría de discrepancia de Locke (1968) Es importante considerar que la teoría de Locke es una de las más influyentes en temas de motivación laboral, para Locke (1968) la satisfacción e insatisfacción del empleado están determinadas por el grado de consecución de sus propósitos, pues para Locke las metas y/o propósitos del empleado guían su conducta, la cual puede influir de manera positiva o negativa en su desempeño (Sánchez, 2006), teniendo en cuenta esto la teoría de la discrepancia considera que los modelos organizacionales deben propender para que las actividades de los empleados concluyan en

resultados que apunten al cumplimiento de las metas de la organización pero que también estén en consonancia con las individuales de estos.

Locke (1968) considera que el grado de satisfacción laboral de un sujeto está determinado por la comparación subjetiva que realiza este entre A: lo que desea y aspira a conseguir con su trabajo y B: lo que el sujeto entiende que recibe realmente, de tal manera que si A es mayor a B, el empleado percibe que sus deseos y aspiraciones superan lo que en realidad está recibiendo generándose así un sentimiento de insatisfacción; por el contrario si A es menor o igual a B es decir el individuo recibe lo mismo o más de lo que desea, se genera un sentimiento de satisfacción. En conclusión se podría decir que la teoría de la discrepancia de Locke considera que la satisfacción ocurre cuando hay un balance entre lo que el empleado aspira y lo que la organización y su puesto de trabajo le ofrecen.

Se evidencia que las dos posturas teóricas mostradas concuerdan en que la satisfacción se da cuando las necesidades, aspiraciones y deseos del sujeto pueden realizarse, es decir, que está relacionada con un desarrollo personal que hace que el sujeto se sienta cómodo y motivado en el desempeño de su labor. De igual manera se observa que en la teoría factorial se hace referencia a condiciones externas e internas que están asociadas con la satisfacción- insatisfacción, esto estaría en consonancia con las consideraciones de algunos autores de que la satisfacción es intrínseca y extrínseca, por ejemplo Gómez (2010) sugiere que la satisfacción extrínseca proviene de factores externos como el salario, tipo de contratación, las relaciones interpersonales gestadas en el ambiente laboral, los estilos directivos, la seguridad o estabilidad en el trabajo, las oportunidades de promoción.

A diferencia de la satisfacción intrínseca que según, Contreras & Montoya (2009) se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan, es decir que en la satisfacción intrínseca se conjuga el contenido del trabajo en sí, las oportunidades de crecimiento que este le ofrece al sujeto y lo que esto influye en la percepción o los sentimientos que genera en las personas sobre sí mismos y su trabajo, se podría decir en términos coloquiales que la satisfacción intrínseca se refiere a como el sujeto se siente con su labor, teniendo en cuenta sus expectativas, deseos y lo que el puesto de trabajo le ofrece.

DEFINIENDO LA SASTISFACCION LABORAL

Habiendo analizado las teorías que explican el fenómeno de la satisfacción laboral y comprendiendo los factores que inciden en ésta, es importante especificar su concepto; autores como Bravo, Peiró & Rodríguez (1996) Hegney, Plank y Parker (2006) Abrajan, Contreras & Montoya (2009) han planteado dos perspectivas desde donde entender la satisfacción laboral, en primera medida aludiendo a estados

emocionales, sentimientos, actitudes o respuestas afectivas hacia la actividad laboral realizada, y por otro lado al ajuste entre expectativas o necesidades y las condiciones reales del trabajo, es decir la concordancia entre lo que se espera o aspira y lo que se está recibiendo, a continuación se presentará de manera más específica las perspectivas planteadas.

La satisfacción laboral como estado emocional o actitudes: Algunos de los autores que se inscriben en esta perspectiva son Bravo, Peiro & Rodríguez (1996) quienes definen la satisfacción como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por los sujetos hacia su situación de trabajo, que puede orientar el comportamiento de estos a favor o en contra de su actividad laboral; Leal, Alfaro, Rodríguez & Román (1999) consideran que la satisfacción laboral de un empleado se refiere a los sentimientos de bienestar, placer o felicidad que su actividad le genera. Recogiendo los elementos anteriores Larrainzar, Miñarro, Molinos & Verdú (2002) ofrecen una definición más amplia de satisfacción al considerar que esta, está compuesta por el conjunto de comportamientos, sensaciones y emociones que los integrantes de la organización tienen frente a su trabajo, resaltando las percepciones y valoraciones emotivas que se tienen de este y sus efectos en el comportamiento; es decir que para estos autores la satisfacción laboral tiene componente cognitivos que serían las percepciones que se construyen, las emotivas que se traducirían en las valoraciones que hace el sujeto y finalmente estos dos elementos se muestran en las actitudes observadas en este.

La satisfacción laboral como un ajuste entre expectativas y realidad: La segunda perspectiva asume la satisfacción laboral como una reacción afectiva como resultado de la comparación que realiza el sujeto de las condiciones reales de su puesto trabajo con las expectativas de este; es decir que se ponen en juego condiciones de la organización y deseos de los sujetos, algunos autores como Hegney, Plank y Parker (2006), señalan que la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente, Staw y Ross (1985) consideran que la satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto; Michalos (1986) considera la satisfacción laboral como el ajuste que el sujeto percibe entre sus necesidades, expectativas y las prestaciones que el trabajo le ofrece.

Teniendo en cuenta que las conceptualizaciones mostradas toman elementos muy importantes como las emociones, sentimientos y actitudes por un lado y por el otro las expectativas que son muestra de la subjetividad de los sujetos, el presente estudio tomará la satisfacción laboral en términos de Sánchez (2006), dado que retoma ambos aspectos al considerar que:

...la satisfacción es un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia

de la mayor o menos discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y le medida en que estas se cumplen realmente. (p.20)

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS

En cuanto a la importancia de la satisfacción laboral para las organizaciones, se encuentra que algunos autores la relacionan con los resultados obtenidos por la empresa tales como la productividad Davis & Newstrom, (2003), la satisfacción laboral según Gargallo (2011) genera beneficios como disminución en el absentismo y mayor retención de los empleados, lo cual tiene efectos en indicadores como productividad y rendimiento, la insatisfacción por su parte genera altos índices de faltas al trabajo, mayor accidentalidad y percepciones negativas acerca de la organización, produciendo comportamientos que van en contra del cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa, Gargallo (2011) considera que esta relación es debido a que la satisfacción individual origina en los trabajadores sentido de compromiso dentro de lo cual se encuentra la disposición al esfuerzo y por ende el desempeño.

Es decir, que la mayor influencia de la satisfacción laboral recae sobre el compromiso organizacional, concepto que según Sánchez (2006) es la identificación del individuo con las metas y valores de la organización, de tal manera que se podría considerar el compromiso organizativo como un vínculo que se genera entre empleado-organización que influye en que las personas actúen en consonancia con los intereses de la organización, en conclusión se puede decir que los empleados satisfechos establecen una identidad con la empresa que permite adoptar actitudes más positivas ante el trabajo y se sienten más responsables y comprometidos con su tarea.

SIGNIFICADOS

Teniendo en cuenta que el presente trabajo se pregunta por los significados de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores temporales, se considera importante brindar un acercamiento a lo que se entenderá a lo largo del desarrollo de la investigación como significados; en primera medida es de resaltar que se decide la utilización de los significados dado que es un constructo que permite evidenciar la conceptualización que se genera en el sujeto de su realidad a partir de elaboraciones dadas por la cultura a este y que a su vez interaccionan con sus construcciones individuales, generando un entramado de emociones, imágenes mentales que le permiten al sujeto hablar de su realidad, y comportarse frente a esta de una manera particular. (Junqueira & Ósela, 2013).

Es importante especificar que el concepto de cultura del cual se hace referencia en el texto para el presente trabajo se entiende como "...un todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto

que miembro de la sociedad”.(Taylor, 1871, citado en Grimson, 2008, p.49), es decir que la cultura es una herencia dada al sujeto desde su concepción por la sociedad en la cual está inscrito, y que particulariza su posición frente al mundo y los fenómenos que en este se dan.

El tema de los significados ha sido abordado desde diferentes perspectivas epistemológicas de la psicología, por ejemplo desde teorías existencialistas en cabeza de autores como Morín (2001) los significados toman sentido en las vivencias y deseos de los sujetos; por otro lado Leontiev (1978) desde una perspectiva socio histórica considera que las significaciones de los sujetos son generalizaciones de las prácticas de la realidad, siendo congruentes con las representaciones y conocimientos de una sociedad en una época dada.

Desde una perspectiva cognitivista se encuentra la propuesta de Bruner (1998) quien considera que los significados están arraigados al lenguaje y a la cultura, y explica su origen en dos vías, una biológica que hace referencia a la capacidad innata del sujeto de comprender y adquirir significados, y la cultural que dota de símbolos la realidad del sujeto, por medio de lo cual este construye los significados, es decir que para este autor los significados son la reconfiguración y reorganización que realiza el sujeto de los símbolos que le brinda su contexto en relación a su realidad, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social.

Bruner (1998) propone dos funciones de los significados, la primera de ellas es que permiten la conexión del hombre con la cultura, los significados median entre lo (canónico) culturalmente establecido y lo inusual (lo excepcional) (Bruner, 1998. p, 34), la segunda función tiene que ver con la construcción del yo, ya que según (Bruner, 1998), “en las relaciones interpersonales se crean los significados que constituyen sus características” (p.76).

Teniendo en cuenta que el modelo de Brunner permite identificar los componentes cognitivos, emotivos y conductuales de los significados, tal como lo plantea Borges (1997) al decir que para Bruner los significados son “componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivos- cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad.” (p.57). la presente investigación abordara esta perspectiva para referirse a los significados, dado que el interés gira alrededor de reconocer como el sujeto construye y pone en práctica los significados adquiridos de su cultura, en este caso la construcción que se hace en relación a la satisfacción laboral y como esto permea el actuar, pensar y sentir de este.

Metodología

El tipo de investigación que se empleará para el presente trabajo, será la investigación cualitativa dado que posibilita las herramientas y características necesarias para el abordaje del fenómeno propuesto; pues cómo lo plantean Hernández, Fernández & Baptista (2010) El enfoque cualitativo... “busca comprender la perspectiva de...individuos o Grupos pequeños de personas a los que se investigará, acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad” (p. 364).

El método a utilizar será el histórico hermenéutico, dado que responde al interés y alcance investigativo propuesto para dar solución a la pregunta que guía el presente trabajo, pues tiene como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos... conservando su singularidad en el contexto de que forma parte, echando mano de la interpretación que es la captación o comprensión de una vida psíquica. (Martínez, 1999)

Se utilizarán las técnicas etnográficas para la recolección y análisis de la información, es importante tener en cuenta que no se pretende realizar una etnografía sino utilizar algunas de sus herramientas para abordar el fenómeno, es decir hacer uso de sus técnicas que son muy valiosas para la descripción y comprensión de prácticas, experiencias, percepciones y significados grupales e individuales; Las técnicas etnográficas cobran importancia para la presente investigación dado que con estas se puede “obtener un conocimiento interno de la vida social dado que supone describir e interpretar los fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes del contexto social” (Murillo & Martínez, 2010.p,6)

Las técnicas etnográficas se centran en la descripción, la escucha y la observación de los fenómenos estudiados, las interacciones y los participantes; de este modo utilizan análisis de textos, la observación participante o no, y las entrevistas, el interés de la presente investigación gira en torno a la utilización de las entrevistas semiestructuradas, las cuales se desarrollan en una conversación donde el entrevistador hace una serie de preguntas abiertas, con el fin de escuchar atentamente y recolectar información relevante para las categorías de la investigación. Bautista (2011).

De igual manera se utilizará el grupo focal para la validación de la información; el cual se basa en una discusión entre los participantes, quienes tienen aspectos comunes como filiaciones a comunidades, vivencias, opiniones, lugares etc. tal como lo plantean Hernández, Fernández & Baptista (2007) al considerar que es una conversación espontánea acerca de unos temas establecidos, lo cual permite al investigador obtener la percepción, creencias y opiniones de los participantes sobre un fenómeno particular.

Unidad de análisis

Se utilizan los significados como unidad de análisis dado que permiten dar cuenta de los elementos cognitivos, emocionales y conductuales que hay detrás del discurso y que particularizan posicionamientos frente a la realidad.

Unidad de trabajo

El presente trabajo pretende contar con la participación de cinco empleados temporales de Zarzal Valle.

Nota: Inicialmente se contó con la participación de cuatro personas, sin embargo en el análisis de las categorías, se observó que en algunas faltaba saturación teórica, por lo cual se decidió, entrevistar una persona más, con un total de cinco participantes.

Criterios de inclusión

- Empleados vinculados por un contrato temporal.
- Vinculación por al menos un mes consecutivo en la empresa.
- Consentimiento informado para participar en el estudio en el que se constate expresamente la autorización a la grabación de la entrevista, garantizando la confidencialidad.

Procedimiento

La recolección de la información se hizo mediante entrevista semiestructurada, la guía de la entrevista contó con trece preguntas, en las cuales se abordaban temas como nivel educativo, edad, obligaciones económicas, expectativas, experiencia laboral, y sentimientos acerca de su actual empleo, con el objetivo de indagar por las condiciones que permean la construcción del significado de satisfacción laboral. El procedimiento para la obtención de la información se llevó a cabo en los hogares de los participantes en horarios que ellos disponían por fuera del tiempo de su empleo, cuatro se realizaron en el Municipio de Zarzal y una en Roldanillo; en las entrevistas se tomó registro de voz mediante grabación y al inicio de estas se explicó a las participantes el objetivo de la investigación, se les indicó que la información resultante sería utilizada para fines académicos y que se guardaría la confidencialidad de su identidad, finalmente se les pidió leer y firmar el consentimiento informado.

El análisis de la información se hace por medio de la codificación abierta de su contenido, donde en primer lugar se transcriben las entrevistas guardando fidelidad a las expresiones, silencios, errores e

interrupciones de los sujetos, el investigador realiza una lectura de esta transcripción e inicia a clasificar por medio de colores fragmentos del discurso donde se evidencian elementos que dan cuenta del significado y en general de la satisfacción laboral, luego estos fragmentos fueron agrupados y se les asigna un nombre de acuerdo al sentido que se evidencie en estos, de ahí resultan las categorías que darán sustento a los resultados y discusión.

Finalmente se realiza antes de escribir los resultados un grupo focal donde pudieron participar cuatro de las personas entrevistadas, se comparte la información agrupada, los nombres dados a las categorías, y el sentido que el investigador percibe en estas, con el fin de validar que se esté realizando una correcta comprensión del discurso y sus elementos, para lo cual las participantes en consenso estuvieron de acuerdo con lo presentado excepto en torno a una categoría que se tenía como dificultad de proyección, para lo cual ellas aluden que no es la dificultad para proyectarse sino para cumplir eso que han proyectado.

Resultados

A continuación se darán a conocer los resultados obtenidos después de la realización del análisis de la información, estos se mostrarán de la siguiente manera: en primer lugar se dará respuesta a los dos primeros objetivos específicos, dado que el tercero que corresponde al análisis de los significados se desarrollará en los elementos planteados en la discusión, y finalmente se expondrán categorías subyacentes diferentes a la categoría de significados, que muestran la relación entre persona- vinculación temporal- satisfacción laboral

Caracterización de las condiciones sociodemográficas

En este apartado se darán a conocer aspectos como edad, sexo, tipo de contratación, estrato socioeconómico, residencia, estado civil, rol familiar y tiempo laborando en la empresa, esto con el fin de poder brindar una caracterización de la unidad de trabajo del presente artículo.

En relación a la edad se observa que los participantes están en un rango de entre los 21 y 33 años, todas son mujeres esto debido a que en esta organización las áreas que demandan empleados temporales, son de procesos manuales, donde se realiza empaque y verificación del producto, tareas que para la empresa deben realizarse de manera cuidadosa e impartiendo el mínimo de fuerza para conservar la calidad del producto, característica que según esta poseen las mujeres, por su delicadeza, de tal manera que las funciones de traslado, cocción y manipulación de maquina pesada está a cargo del personal masculino.

Las mujeres entrevistadas están con vinculación temporal y han laborado al menos por dos meses, sin embargo se presentan dos casos particulares, el sujeto⁴ expresa que ha trabajado con la empresa por tres años, aclarando que sus periodos de vinculación no han sido superiores a seis meses, el sujeto 5 ha laborado dos años de manera consecutiva en la empresa, cuando estaba por cumplir el primer año la liquidaron y a la semana la ingresaron, ella refiere que esto es debido al área donde se encuentra dado que inició en empaque manual pero por necesidad de otra área fue llevada allí y desde entonces no ha sido movida de su puesto R4S5 entonces siempre salgo programada todas las semanas aunque me liquidaron en noviembre del año pasado y volví como a la semana..

Las participantes son residentes del Norte del Valle específicamente de los municipios de Zarzal y Roldanillo, cuatro de ellas son madres cabezas de hogar con un promedio de uno a dos hijos, una de estas la menor de 21 años no tiene hijos y aún vive con sus padres, todas ellas pertenecen a un estrato socioeconómico nivel 2.

Identificación de las condiciones que influyen en la construcción de significado de satisfacción laboral

Con relación a los resultados obtenidos para identificar las condiciones que influyen en la construcción de los significados de la satisfacción laboral se encuentra que emergen seis categorías enmarcadas en el sentido de la satisfacción laboral, para abordar este tema se hicieron preguntas dentro de la entrevistas acerca de las expectativas en relación a sus trabajos, qué características debía tener su trabajo ideal, y que era la satisfacción laboral para ellas, encontrando que se hacía referencia a condiciones necesarias y generadoras de satisfacción laboral; a continuación se evidenciará lo encontrado en cada una de estas:

Estabilidad como deseo: respecto a esta categoría se observa una constante manifestación de deseo de estabilidad laboral por parte de las participantes R17s2 que tuviera todo el año trabajo, R17s3Un trabajo estable, un trabajo fijo, un trabajo que me pueda dar estabilidad R9s5ya sea estable del todo, es importante considerar que el concepto de inestabilidad laboral para estas cinco mujeres está asociado a las interrupciones imprevistas que han tenido en su labor, es decir la estabilidad es tomada como una continuidad en el tiempo de sus labores R17S2: Pues sería en primer lugar que no fuera así temporal, que tuviese trabajo los veinte, los doscientos cuarenta días del año, o no se trescientos sesenta días del año perdón, entonces eso sería como un trabajo estable, que tuviera todo el año trabajo.

Un salario con el que se pueda contar para suplir sus necesidades: En esta categoría se observa que un salario que les posibilite cumplir con todas sus necesidades hace parte de las expectativas de estas en relación al trabajo R9s1 un buen salario con el cual yo pueda suplir todas mis necesidades. R17s2 sería un trabajo pues como que supla mis necesidades de tiempo completo, R12S3 para mi satisfacción, pues no sé

qué el trabajo le dé a uno para vivir y vivir bien. R8s3 primero que yo pudiera ganar como lo suficiente, es decir que con respecto a la remuneración el elemento de suficiencia marca lo que sería un buen salario.

Anhelo de la continuidad de las prestaciones y seguridad sociales: Se observa el anhelo de las trabajadoras de poder contar con seguridad social salud, pensión, y prestaciones sociales subsidio familiar, cesantías etc. de manera continua, dado que por un lado identifican la imposibilidad de acceder a una pensión y la dificultad que genera la desvinculación como cotizante al acceso a los sistemas de salud en relación a la atención oportuna R9s1 que uno tenga también las prestaciones sociales que uno pueda hacerse en algún momento a una pensión pero es que uno cotizando un mes y tres no, jummm nunca me voy a pensionar R8s3 lo de salud que siempre tenga el seguro sobre todo por la niña porque a veces llamo y que no, que esta inactiva y a veces la niña enferma R8s5 pues el subsidio familiar y prestaciones, R16s4 me gustaría un trabajo que tuviera sus prestaciones, sus servicios, en este punto es importante resaltar que este anhelo de prestaciones sociales no está referido a una dificultad de no acceso a estas, sino que la interrupción continua de sus contratos hace que deban ser desvinculadas por ejemplo como cotizantes en el sistema de salud y aunque no pierden cobertura porque quedan como subsidiadas, este paso genera trámites administrativos que en ocasiones refieren un inconveniente en la atención, y en relación a pensión mientras no laboran queda un tiempo en donde no pueden cotizar semanas y ellas ven esta situación como una imposibilidad en algún momento de llegar a acceder a una pensión.

Sentimiento de frustración ante la imposibilidad de desempeñar un cargo que corresponda con su preparación académica: a pesar de que las participantes no utilizan el termino de frustración, se empleó para denominar esta categoría dado que refiere a la imposibilidad de satisfacer una necesidad o un deseo, pues para estas mujeres el desempeñarse en un trabajo de acuerdo a su formación académica es un deseo, pero la dificultad de encontrar un empleo que lo permita y la necesidad de generar ingresos, convierte este deseo en una imposibilidad R18s2no estoy trabajando realmente en lo que a mí me gusta si no en lo que me toca por mi situación R17s3por supuesto encontrar un trabajo que sea apropiado a lo que he estudiado. R9s5 que me den la oportunidad de concursar para un cargo que tenga que ver con lo que estudie

Disposición por parte de la empresa de herramientas y elementos que generen comodidad física para la realización de la tarea para estas mujeres una de las condiciones necesarias para generar satisfacción es el hecho de poder contar en su puesto de trabajo con las herramientas necesarias que protejan su salud física y que generen comodidad para la realización de las tareas R10s2entonces que los jefes sean conscientes que eso es maluco que sería bueno una sillita alta que dé con la altura del control y estar ahí. R9s2comidades en el puesto de trabajo R8s3 donde uno este uno tenga todo como para sentirse bien cierto una silla o bueno al menos herramientas que no lo dañen a uno R10s1 que la empresa donde yo

laboro tenga todo a disposición los equipos o la maquinaria, en el grupo focal para la validación de la información las participantes referían una situación que respalda el deseo de comodidad en su puesto de trabajo y es que las tareas que ellas realizan son de movimientos repetitivos y que deben ser rápidos de acuerdo al movimiento de la banda de producción, lo cual genera cansancio físico en las manos, en las piernas y en la espalda y en cuanto a la disposición de equipos relataban que en ocasiones no habían suficientes canastillas para empacar el producto entonces debían ellas mismas con cajas de cartón crear un contenedor para movilizar posteriormente el producto.

La motivación que le ofrece el puesto de trabajo como generadora de satisfacción laboral finalmente se encuentra una categoría que hace referencia a la relación entre motivación y satisfacción laboral, dado que estas mujeres expresan que un elemento del concepto de satisfacción es que la tarea desempeñada genere motivación *R12s2 para mí la satisfacción laboral es como cuando uno está motivado R12s3 cuando la empresa o uno como trabajador se siente agusto con lo que hace está motivado R13S5 para mi satisfacción es la motivación que el trabajo o como la actividad como tal le genere a uno,* es importante resaltar que el concepto de motivación para ellas hace alusión al gusto que se siente por realizar la tarea.

De acuerdo a la información contenida en estas seis categorías se podría decir que el significado de la satisfacción laboral para estas empleadas temporales sería *R17s3 Un trabajo estable, un trabajo fijo, un trabajo que me pueda dar estabilidad económica y estabilidad emocional R12s3 qué el trabajo le dé a uno para vivir y vivir bien R9s1 que uno tenga también las prestaciones sociales que uno pueda hacerse en algún momento a una pensión R17s4 que sea apropiado a lo que he estudiado, R102 que la empresa donde yo laboro tenga todo a disposición los equipos o la maquinaria, R10s5 que no tenga que preocuparme de que esta semana tengo que trabajar y la otra semana no trabajo. R12s3 cuando la empresa o uno como trabajador se siente a gusto con lo que hace está motivado*

III Otras categorías emergentes Como se mencionó anteriormente en las entrevistas se generan categorías que no son específicamente el concepto que las participantes tenían de satisfacción laboral, pero que lo sustentan desde las vivencias de las condiciones ofrecidas a ellas por la empresa y que en general muestra la relación entre satisfacción y vinculación laboral, estas categorías son:

Necesidad de buscar fuentes alternas para generar ingresos que permitan cubrir necesidades en esta categoría se encuentra que estas mujeres se ven en la necesidad de realizar actividades extras y diferentes a su empleo para poder obtener el dinero necesario y cumplir con sus obligaciones *R4s2 Me ayudo, me ayudo... trabajando así independiente, R20s1 me toca rebuscar que hacer para ganar dinero. R15s3 Pero pues la verdad es muy inestable, entonces que hago, yo me ayudo yo vendo revistas, vendo Avon, que cosas así todas esas revistas, me la rebusco haciendo comidas los fines de semana, R6s4 el domingo saco*

comida para vender como para completar Las quincenas, acá es importante resaltar que esta categoría se relaciona con la de un **salario con el que se pueda contar para suplir sus necesidades**, dado que expresa la respuesta que ellas tienen al enfrentarse a la insuficiencia de un salario que no les alcanza para cubrir sus gastos, para lo cual expresan en el grupo focal que el tener dos trabajos genera cansancio porque ambos demandan tiempo y esfuerzo, situación que da pie al deseo de tener un salario suficiente en un solo trabajo.

sentimientos que genera su situación laboral actual en relación a las condiciones que son brindadas por su empleo actual y específicamente la incertidumbre que supone la vinculación temporal estas mujeres expresan diferentes emociones: *R7s2 me da como tristeza a veces porque primero eso que uno no sepa si tiene trabajo, R7s3 yo a veces me voy y digo jum quien sabe si volveré mañana y uno se la pasa así como en una zozobra siempre R12s4 y que mi trabajo queda parado por un tiempo, ya uno entra como la preocupación R18s5 si yo tuviera un trabajo fijo de que yo dijera mi mes me va a llegar completo yo estaría más tranquila porque sé que voy a cubrir todo*, en el grupo focal las participantes añaden que estos sentimiento y esa *pensadera* como ellas lo refieren generan dolencias físicas como dolores de cabeza, en ocasiones también dificultades para dormir, el s3 expresaba que en varias oportunidades se ha levantado porque no puede conciliar el sueño y se ha sentado en su cama a llorar por la preocupación que le genera el no poder tener un mejor empleo que le permita darle mejores condiciones a sus hijos según ella.

Dificultad para cumplir las metas establecidas: inicialmente esta categoría se tenía como dificultad para proyectarse, pero en el grupo focal las participantes explican que no es la dificultad para ellas proyectarse y tener planes sino la imposibilidad de cumplir lo que se han propuesto *R8s5 otra cosa que anhelaba era poder hacerme a mi casa pero esto no le da la suficiente confianza de uno hacerse a una deuda por ejemplo un préstamo jum a mí me han ofrecido pero pues yo digo y si mañana ya se acaba la dicha y como esta de duro conseguir trabajo jummm quedo con la deuda R15s1 Me genera mucha impotencia, porque es duro uno tener un trabajo un día sí, al otro día no y ya en mi genera tristeza porque veo que mis metas se van a alejar*

Diferencias entre un empleado vinculado directamente con la empresa y uno temporal en el transcurso de las entrevistas se observa la emergencia de una categoría que alude constantemente a la comparación entre empleados fijos y temporales en relación al trato, al establecimiento de relaciones interpersonales al salario y al sentimiento de pertenencia a la organización *R7s5 soy fija no me pagan como el pagan a las otras R11s2 se ve la diferencia vea que en chocolatería todos son (alude al nombre de la empresa) o sea fijos y vea que hacen fiestas y uno ve la unión todos como que se conocen se tienen confianza en cambio jum valla a procesos manuales ni se hablan a veces R6s3 es muy maluco porque uno se siente como en casa ajena, por ejemplo cuando hay fiesta siempre es como (alude al nombre de la empresa) por allá y*

(alude al nombre de la empresa temporal) por acá R13s1pues a veces unos se siente como raro como que uno en realidad no fuera de allá, porque el trato es muy diferente, eso es muy maluco porque uno ni los compañeros los conoce,R4s5y a mí me tratan como a una fija y no como a una temporal

Estabilidad como generador de compromiso en esta categoría se observa que las participantes consideran que el hecho de permanecer en la organización por largo tiempo, contar con una estabilidad brindada por la contratación directa por la empresa genera compromiso en relación a la contribución que con su desempeño podrían brindar al cumplimiento de metas establecidas por esta R7s5uno como que aprende apreciar la empresa cuando pasa tiempo en ella pero pues ellas que vienen y se van pues no R8s1uno diría bueno comprometamos con lo que ellos esperan pero uno sabiendo que en un mes chao o que incluso esta de malas y la sacan a horario libre y jummm R6s3 entonces si ve uno cuando sabe que ha estado ahí a uno le duelen las cosas de la empresa pero cuando uno va y viene pues al fin.

Los resultados pueden llevar a concluir que para estas mujeres el concepto de satisfacción laboral está asociado a condiciones de estabilidad, remuneración suficiente, acceso continuo a prestaciones, desempeño en el área de formación, motivación, y disponibilidad de herramientas para la realización de la tarea, de igual manera se evidencia que la vinculación temporal las posiciona de una manera diferente dentro de la organización con respecto a los empleados fijos, que las irrupciones que se generan en su contrato son generadoras de sentimientos de incertidumbre lo cual en ocasiones según ellas propicia manifestaciones de dolencias físicas y dificultades en el sueño; así mismo se observa que se genera un relación laboral donde está afectado el compromiso y la identidad del sujeto con la organización, interfiriendo en su disposición para realizar de manera adecuada sus labores.

Discusión

El presente estudio planteo la satisfacción como

... un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y le medida en que estas se cumplen realmente. (Sánchez, 2006, p.20)

De lo cual se encontraron varios elementos dentro del análisis de la información, en primer lugar que la satisfacción laboral supone un estado emocional o una sensación; teniendo esto en cuenta se observa que las participantes expresan sentimientos de incertidumbre, tristeza, inseguridad al referirse a su actual empleo, lo cual es según ellas producto de las interrupciones imprevistas en su actividad laboral, lo que supone para estas inestabilidad R7s2 me da como tristeza a veces porque primero eso que uno no sepa si

tiene trabajo, R7s2 yo a veces me voy y digo jum quien sabe si volveré mañana y uno se la pasa así como en una zozobra siempre R12s2 y que mi trabajo queda parado por un tiempo, ya uno entra como la preocupación R15s1 mucha angustia, porque uno va a saber si va a tener algo para comprarse algo personal el día de mañana R7s2 mucha tristeza, eh... pues la verdad es muy duro porque es una inestabilidad, porque tú no sabes o sea yo hoy fui a trabajar , mañana no sé incertidumbre.

Estas expresiones sugieren que uno de los elementos generadores de satisfacción laboral es la seguridad que el empleo le brinda a los sujetos de continuidad y permanencia, lo cual es congruente con lo planteado por Puyana & Ariza (2013) al considerar que la relación vinculación satisfacción se encuentra unida por la necesidad de seguridad del empleado de mantenerse en su trabajo.

Otro elemento de la conceptualización brindada acerca de la satisfacción laboral que se evidencia en el discurso de las participantes es la discrepancia entre las expectativas del sujeto y la medida en la que su empleo las cumple, de esta manera se observa que hay un deseo de estabilidad, una necesidad de un salario suficiente y acceso a prestaciones y seguridad social constante, de igual manera el ocupar un puesto que concuerde con su preparación académica, sin embargo las condiciones actuales de su empleo no cumplen con estas expectativas, dado que el contrato temporal supone de base una inestabilidad en cuanto al tiempo de duración de este y por ende una remuneración acorde con los días laborados;

A si mismo esta condición de inseguridad e intermitencia en el contrato está generando como se evidencia en los siguientes fragmentos poco compromiso con la organización y falta de motivación R12s2 si uno ve que es un trabajito que lo tiene a uno contento o sea como satisfecho cierto pues uno da lo mejor. R8s1 uno diría bueno comprometamos con lo que ellos esperan pero uno sabiendo que en un mes chao o que incluso esta de malas y la sacan a horario libre y jummm R13s5 yo creo que cuando uno tiene eso uno va como motivado a trabajar y cierto hace las cosas como mejor con más entrega, y esto como consecuencia según Gamero (2011) de la insatisfacción quien considera que esta puede estar asociada al ausentismo, bajos niveles de motivación, poco compromiso con la organización, abandono laboral, y que por el contrario la satisfacción laboral genera una actitud más pro- organizacional en los sujeto.

Este punto genera relevancia en el pensar si en realidad la contratación temporal puede ser una estrategia que de ventaja a las empresas y genere competitividad o el camino a la improductividad e ineficiencia como consecuencia de un personal desmotivado, insatisfecho y poco comprometido con la obtención del éxito de la organización, tal como lo demuestra el siguiente fragmento R8s1 igual usted rinda mucho o no, no lo van a tener en cuenta para dejarlo o decir lo vamos a pasar por la empresa, entonces jummm uno no está como con toda la disposición que en mi pensaría que se debería tener, ósea uno estar pilo ayudar con el cumplimiento de los indicadores ni a lo que ellos necesitan.

En conclusión se podría decir que el objetivo de comprender el significado de la satisfacción laboral en empleados temporales fue cumplido y como resultado de esto se observa que en primer lugar este significado está asociado para las participantes a una condición de estabilidad y seguridad y en segundo lugar que la construcción de este es influida como lo plantea Brunner (1998) por la relación del sujeto con su realidad y que son casusas de las acciones y dotados de componentes afectivos- cognitivos, en este caso particular que la relación que se establece entre el sujeto y un empleo temporal supone bajo compromiso, valoraciones negativas de sus experiencias y sentimientos de incertidumbre e inseguridad, de lo cual la teoría de Locke (1986) sería la mejor descripción para el significado encontrado dado que relaciona no solo la satisfacción con el cumplimiento de las expectativas de las personas sino que explicita las consecuencias en el compromiso y desempeño de estos.

Referencias

Alvarez, G., & Miles. M. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 1-20. Blanch, J. (2011). La Psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Infocop*, N° 55. pp 7-11.

Bravo, M. J., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 1, 343-394.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends?. *The economic journal*, 112(480), F189-F213.

Castaño, M. (2008). Globalización: ¿Cómo ha cambiado las condiciones del Trabajo y la Calidad de Vida de los Trabajadores? En EL COACHING Y LA GLOBALIZACION DESDE UN ABORDAJE PSICOLOGICO. Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/2285/CDMPSI51.pdf?sequence=1>

Davis, J & Newstrom, W. (2003) comportamiento humano en el trabajo. 10ª edición. México. McGrawHill

De la Garza, T, E. et al. (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO.

Del Río, C. A. V. (2009). Colombia frente a los nuevos parámetros de la globalización en el ámbito del derecho laboral: el abordaje de las relaciones de trabajo dentro de los negocios internacionales, la flexibilización de la mano de obra y sus implicaciones. *Pensamiento y Poder*, 1(4), 7-31.

Gomez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225.

Gamero, C. (2007). Análisis por género de la relación entre satisfacción laboral y tipo de contrato en España. In *Anales de economía aplicada 2007*(pp. 152-177). Asociación Española de Economía Aplicada, ASEPELT.

Green, F. y Tsitsianis, N. (2005), An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany, *British Journal of Industrial Relations* 43, pp. 401-429.

Grimson, A. (2008) “Diversidad y cultura: reificación y situacionalidad”, *Tabula Rasa* 8:45-67.

Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281. https://www.researchgate.net/publication/227522890_Extrinsic_and_Intrinsic_Work_Values_Their_Impact_on_Job_Satisfaction_in_Nursing recuperado el 20 de Mayo de 2016

Kovach, K. (1997). *Organization size, job satisfaction, absenteeism and turnover*. Washington D.C. University Press of America

Leal, A., Alfaro de Prado, A., Rodríguez, L., & Roman, M. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Editorial Pirámide.

Lerma, J. (2000): *el país octubre de 2000*.

Michalos, A. C. (1986). Job satisfaction, marital satisfaction, and the quality of life: A review and a preview. *Research on the quality of life*, 57, 83.

Miñarro, J., Verdú, M. A., Larraínzar, M. J., & Molinos, F. J. (2002). La satisfacción laboral en el hospital Asepeyo-Sant Cugat del Vallés. *Gestión Hospitalaria*, 13, 26-30.

Munford, E. (1991). Job satisfaction: A method of Analysis. *Personel Review*.20, (3). pp. 11-19

Murillo, J. & Martínez, C. (2010). Investigación etnográfica. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/I_Etnografica_Trabajo.pdf recuperado el 20 de Mayo de 2016

Puyana Mantilla, S. M., & Ariza Rueda, P. (2013). La relación entre vinculación laboral y satisfacción laboral en 4 trabajadoras en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Sánchez Cañizares, S. M. (2008). Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral: aplicación en el sector servicios. Universidad de Córdoba, Servicio de Publicaciones.

Suarez, A. (s.f) Las nuevas formas de contratación laboral en un entorno globalizado. *Gestión humana*. Recuperado http://www.gestionhumana.com/gh4/bancoconocimiento/e/entorno_globalizado/entorno_globalizado.asp el 19 de Mayo de 2016.

Stewart, T. (1996). La satisfacción de los empleados en España. Una perspectiva Europea. *Capital Humano*, Vol. 93, pp. 16-22

Ventura, M., Llorens Gumbau, S., & Salanova Soria, M. (2004). ¿Qué sabemos sobre los trabajadores temporales?.

Von Hippel, C.; et al. (1997). Temporary employment: can organizations and employees both win? . *Academy of Management Executive*, 11, 93-104.