



UNIVERSIDAD DE
SALAMANCA

Calidad de Vida Laboral:

el Estado del Contrato Psicológico y su relación con las variables socio demográficas en profesionales de la salud pública de Chile

Mirian Rossana Vauro Desiderio*

Carla Aguirre Mas*

*Psicólogas. Dras. En Psicología Social y Antropología
Organizacional

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el ECP de los profesionales de la salud que prestan servicios en empresas públicas chilenas y estudiar su relación con la calidad de vida de acuerdo a los grupos determinados por una serie de variables socio demográficas

Objetivo Específico

Realizar un estudio exploratorio descriptivo intergrupar de la percepción del ECP a partir de los grupos determinados por las siguientes variables socio demográficas.



Variables sociodemográficas a estudiar en relación al ECP

Indicador	Categoría	Grupos
Socio-demográficas	Sexo Edad Estado civil Si tiene hijos Calidad jurídica del contrato Horas de trabajo por semana Profesión Cargo Turno Permanencia Personal a cargo Otra actividad remunerada Licencia médica en los últimos 12 meses Región donde desempeñan funciones.	Hombre/mujer <= 30 / 31-41 / 42-52 / >=53 Soltero / Casado / Separado o Divorciado / Otro Si / No Titular /No titular (Contrata y Honorarios) <= 40 / > 40 de asistencia física / de asistencia social/Otros Profesional / Jerárquico Diurno / Rotativos / Otros <= 15 años / >15 a 30 años inclusive / >30 años Si / No Si / No Si / No Metropolitana / No metropolitana

Marco teórico

Contrato Psicológico se define como la creencia de los individuos acerca de lo que el empleador debe ofrecerle al empleado y lo que dicho empleador considera que el empleado debe darle (Rousseau, 2000). Esta creencia no es un documento legal, sino solo el conjunto de expectativas mutuas que van a condicionar el comportamiento de las partes según, una u otra sientan que la otra parte cumple con las obligaciones adquiridas de acuerdo a lo esperado, realizando el trabajador una contribución significativa a la organización y la empresa hacia el trabajador.

El ***Estado del Contrato Psicológico*** es la evaluación del trabajador del grado en que percibe que la organización cumplió el trato implícito en el contrato psicológico (sus promesas y compromisos), proporcionado un trato justo y engendrado confianza. (Guest y Conway, 2002).

CVL: implica que la calidad del ambiente laboral contribuya a la satisfacción de los empleados (Haskett, 1994). Como meta involucra la mejora de la efectividad de la organización a partir de la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos, implicando la transición desde un sistema de control a un sistema de participación; y a las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción. (Munduate, 1993)

El objetivo de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos más ergonómetros, condiciones de trabajo más seguras y saludables, y organizaciones eficaces, mas democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002:831).

Metodología

Muestra

- Investigación de tipo exploratorio descriptivo, de corte transversal, correlacional y no experimental.
- Universo: profesionales universitarios de servicios de salud de Chile que se desempeñan en instituciones de salud pública, y se encuentran afiliados a FENPRUSS a la fecha del levantamiento de datos.
- Muestreo no probabilístico: se determinó en 374 el tamaño muestral mínimo según fórmula para poblaciones finitas (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).
- Se obtuvieron 475 observaciones
- Los datos fueron recogidos de enero a agosto del año 2009 y tuvo características de censo.

Distribución socio- Demográfica de la muestra

Región		Frecuencia	%
Válidos	Metropolitana	252	53,1
	No metropolitana	117	24,6
Perdidos	Sistema	106	22,3
Total		475	100

Datos	Distribución		Frecuencia	Porcentaje
Profesionales universitarios de la salud	Validos	Trabajan en organizaciones públicas de salud en Chile, y se encuentran sindicalizados.	475	100
	Perdidos Sistema		0	0
	Total		475	100
Lugar de residencia	Validos	Santiago de Chile	258	54,3
		Maule	47	9,9
		Bio-Bio	31	6,5
		Coquimbo	22	4,6
		Magallanes	22	4,6
		Araucanía	21	4,4
		Tarapacá	20	4,2
		Arica	8	1,7
		Valparaíso	7	1,5
		Antofagasta	4	,8
		O'Higgins	3	,6
		De los Lagos	2	,4
		De los Ríos	2	,4
		Aysén	1	,2
	Perdidos Sistema		27	5,7
	Total		475	100,0
Sexo	Validos	Hombre	122	25,6
		Mujer	347	73,1
	Perdidos sistema		6	1,3
	Total		475	100
Edad	Validos	<= 30	73	15,4
		31-41	136	28,5
		42-52	134	28,2
		>=53	125	26,3
	Perdidos sistema		7	1,5
	Total		475	100,0
Estado civil	Validos	Soltero	164	34,5
		Casado	222	46,7
		Separado o Divorciado	65	13,7
		Otro	16	3,4
	Perdidos sistema		8	1,7
	Total		475	100,0
Hijos	Validos	Si	304	64,0
		No	161	33,9
	Perdidos sistema		10	2,1
	Total		475	100
N° hijos	Validos	0	161	33,9
		1	65	13,7
		2	93	19,5
		>=3	75	15,8
	Perdidos sistema		81	17,1
	Total		475	100,0
Situación laboral	Validos	Empleado	460	96,8
		En paro (desempleado)	1	0,3
	Perdidos sistema		14	2,9
	Total		475	100
Calidad jurídica de los contratos	Validos	Titular	257	54,1
		No titular (Contrata y Honorarios)	210	44,2
	Perdidos sistema		8	1,7
	Total		475	100
Horas de trabajo semanales	Validos	<= 40	24	5,1
		> 40	401	84,4
	Perdidos sistema		50	10,5
	Total		475	100,0

Distribución socio- Demográfica de la muestra

Datos	Distribución		Frecuencia	Porcentaje	
Profesionales	Validos	de asistencia física	366	77,1	
		de asistencia social	76	16,0	
		Otros	16	3,3	
	Perdidos sistema		17	3,6	
	Total		475	100,0	
Cargo		Profesional	317	66,7	
		Jerárquico	62	13,1	
	Perdidos sistema		96	20,2	
	Total		475	100,0	
Horario laboral	Validos	Diurno	140	29,5	
		Rotativos	200	42,1	
		Otros	48	10,1	
	Perdidos sistema		87	18,3	
	Total		475	100,0	
Permanencia laboral	Validos	<= 15 años	255	53,7	
		>15 a 30 años inclusive	134	28,2	
		>30 años	61	12,8	
	Perdidos sistema		25	5,3	
	Total		475	100,0	
Personal a cargo	Validos	Si	370	77,9	
		No	94	19,8	
	Perdidos sistema		11	2,3	
	Total		475	100,0	
Otra actividad remunerada	Validos	Si	130	27,4	
		No	236	49,7	
	Perdidos sistema		109	22,9	
	Total		475	100,0	
Cual otra actividad remunerada realiza	Validos	No realiza actividad remunerada	236	49,7	
		Profesionales de asistencia física directa	23	4,8	
		Profesionales de asistencia social	3	0,6	
		Docencia	20	4,2	
		Otra	7	1,5	
	Perdidos		186	39,2	
	Total		475	100	
Licencia médica en los últimos 12 meses	Validos	Si	243	51,2	
		No	219	46,1	
	Perdidos sistema		13	2,7	
	Total		475	100,0	
N° licencias medicas		0	219	46,2	
	Validos	1	135	28,4	
		2	59	12,4	
		3 a 11	30	6,3	
	Perdidos sistema		32	6,7	
	Total		475	100,0	
Motivo de licencias médicas		Motivo 1	No usufructuó	219	46,1
	Validos		Físico	219	46,1
			Psicológico	15	3,2
	Perdidos sistema			241	50,7
	Total			475	100,0
		Motivo 2	No usufructuó	219	46,1
	Validos		Físico	21	4,4
			Psicológico	15	10,3,2
	Perdidos sistema			220	46,3
Total			475	100,0	

Técnica de recolección y tratamiento de los datos

- Metodología cuantitativa (análisis con SPSS)
- Se suministró un instrumento que evalúa ECP (Vauro, 2014) el cual cursó un proceso de validación a través de esta muestra (Alfa Cronbach: 0,865. Cumplimiento del trato: 0,834; justicia: 0,735 y confianza: 0,818)
- Escala de respuesta tipo likert de 5 puntos, la que va desde (1) “muy de acuerdo” a (5) “muy en desacuerdo”.
- Para la recolección de datos se suministraron encuestas que fueron autoadministradas..
- Se realizaron anovas para el estudio intergrupar de medias.

Resultados

Resultados descriptivos

Estado del contrato psicológico

Percepción	Confianza		Justicia		Cumplimiento del trato	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	30	6,3	6	1,3	110	23,2
Alta	83	17,5	39	8,2	135	28,4
Media	229	48,2	168	35,4	160	33,7
Baja	76	16,0	146	30,7	151	10,7
Muy baja	57	12,0	116	24,4	19	4,0
Total	475	100,0	475	100	475	100
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como alta o muy alta					12	2,5
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como media					42	8,8
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como baja o muy baja					14	3,0

Confianza: 23,8 % alta (o muy alta); 48,2 % media y 28 % baja (o muy baja)

Justicia: 9,5 % alta (o muy alta), 35,4 % media y 55,1 % baja (o muy baja).

Cumplimiento del trato: 51,6 % alto (o muy alto); 33,7 % medio y 14,7 % bajo (o muy bajo)

Anovas

Resultados de la percepción de las V. del E.C.P. según la comparación intergrupos surgidas de los grupos conformados por cada variable socio demográficas. Criterio de sig. $\leq 0,05$.

Variables socio demográficas	Dimensiones del instrumento estado del contrato psicológico	Grupos con diferencia significativa de medias entre si *
Sexo	Ninguna	
Edad	Ninguna	
Estado civil	Ninguna	
Hijos	Ninguna	
Calidad jurídica del contrato	Cumplimiento del trato	Titular (2,3729)/ No Titular (2,6205)
Horas de trabajo por semana	Ninguna	
Profesión	Justicia Cumplimiento del trato	Asistencia física (3,5301)/Otras (3,0256) Asistencia física (2,5418) / Sociales (2,2412)
Cargo	Confianza	Profesional (3,1201)/ Jerárquico (2,7539)
Turno	Confianza Cumplimiento del trato	Diurno (2,9761) / rotativo (3,2037) Diurno (2,3593) / rotativo (2,6619)
Permanencia	Cumplimiento del trato	≤ 15 años (2,5966) / >15 a 30 años (2,3377)
Personal a cargo	Ninguna	
Otra actividad remunerada	Ninguna	
Licencia médica	Justicia Confianza Cumplimiento del trato	Si (3,4134) / No (3,5728) Si (2,9227)/ No (3,2085) Si (2,4008)/ No (2,5729)
Región donde desempeña funciones	Justicia Confianza Cumplimiento del trato	Metropolitana (3,3389)/ No Metropo. (3,5881) Metropolitana (2,9287)/ No Metropo. (3,1498) Metropolitana(2,2981) / No Metropo.(2,5846)

*Entre paréntesis se indica la media

Conclusiones

Estudio de V. sociodemográficas:

- Licencias médicas y Región donde desempeñan funciones tienen diferencia sig. de medias intergrupales con las tres V. del E.C.P.: Los grupos con mayor percepción de justicia, confianza y/o cumplimiento del trato gozan de mejor CVL. (quienes usufructuaron de lic. Médica y quienes no se desempeñan en Región Metropolitana).

Hipótesis: La primera de ellas, en relación a que quienes usufructuaron de licencia médica tienen más alta percepción del ECP que quienes no usufructuaron de la misma, podría ser que este hecho responda a que los usufructos de algunos derechos evidencian la concordancia con lo normativo más que en los casos en que no se hace efectivo, por lo cual en los primeros mejora la percepción de cumplimiento del ECP.

En relación al hecho de que quienes se desempeñan en la región metropolitana tienen significativamente más baja percepción del ECP que los que se desempeñan en otras regiones pudiera hipotetizarse que este hecho responda a un mayor número de variables moduladoras.

En el resto de las variables se encuentran diferencias sig. de medias entre grupos pero solo en la percepción de una o dos de las V. del constructo: Calidad jurídica del contrato, Cargo, Profesión, Turno, Permanencia laboral.

- Los grupos determinados por la variable “calidad jurídica del contrato” (titular/no titular, también asimilable a indefinido/no indefinido, o permanente/no permanente) la percepción de cumplimiento del trato era significativamente más alta en los titulares que en los no titulares, siendo que los titulares gozan de mayor calidad de vida laboral. En este caso podemos hipotetizar que la ruptura del contrato psicológico es tanto más probable cuanto más transitorias sean las relaciones de empleo.

- La variable socio demográfica “cargo” que configura los grupos de “profesionales” y de “cargos jerárquicos” registra una diferencia significativa de medias intergrupales en la dimensión de confianza, donde el grupo de “profesionales” configura una percepción de más baja confianza que el grupo determinado por “cargos jerárquicos” gozando estos últimos por tanto, de mayor calidad de vida.
- Los grupos determinados por la profesión resultaron con diferencia significativa de medias en la percepción de las dimensiones de justicia y cumplimiento del trato. En la percepción de justicia la diferencia significativa de medias es entre los grupos conformados por los “profesionales de asistencia física” y “otras profesiones” inclinándose los primeros hacia una más baja percepción de justicia organizacional que los segundos, siendo estos últimos quienes gozan de mayor calidad de vida. En la percepción de cumplimiento del trato la diferencia significativa de medias es entre los grupos conformados por profesiones de asistencia física y profesiones sociales, inclinándose también en este caso hacia una más baja percepción de justicia los primeros que los segundos, siendo los segundos quienes gozan de mayor calidad de vida.

- En relación a los grupos determinados por el turno (diurno/rotativos/otros) se registran diferencias intergrupales estadísticamente significativas en las variables confianza y cumplimiento del trato. En la percepción de confianza la diferencia de medias es entre los grupos que cumplen turnos diurno y rotativo, encontrándose que los primeros tienen más alta percepción de confianza que los segundos y por tanto mayor CVL. En la dimensión cumplimiento del trato la diferencia estadísticamente sig. de medias es también entre los grupos diurno y rotativo encontrando que los primeros tienen percepción más alta de cumplimiento del trato que los segundos y por tanto mayor CVL.



- También se hallaron diferencias significativa por grupo según la variable socio demográfica “permanencia laboral” (≤ 15 años, >15 y 30 años, > 30 años) en la dimensión de cumplimiento del trato entre los siguientes grupos: ≤ 15 años y > 15 a 30 años hallando así que quienes tienen una permanencia ≤ 15 años tienen menor percepción de cumplimiento del trato que aquellos que tienen una permanencia > 15 a 30 años y por tanto estos últimos gozan de mayor CVL.
- En todos estos casos que no encuentran antecedentes en investigaciones anteriores se vuelve necesario realizar una indagación más a fondo de las condiciones de cada grupo para desarrollar futuras hipótesis.

Estos resultados demostraron la influencia del ECP en la CVL y nos dan datos para el desarrollo de estrategias que promuevan la mejora de la CVL.

A modo de conclusión final, se considera fundamental resaltar la importancia del constructo ECP en especial en estas empresas de salud pública cuya cultura organizacional merece especial revisión. Este constructo promete mayor alcance predictivo y una mayor evaluación de la CVL que aquella que surge solo del cumplimiento del trato.

Las variables contenidas en él permiten precisar de mejor forma el comportamiento del trabajador, constituyéndose como variables reguladoras que predice la CVL y con ello la posibilidad de desarrollo y alcance de la organización y sus servicios y productos.

Bibliografía

- Aguirre. (2006) “Validación de una escala para medir detonantes de estrés laboral en pilotos de aeronaves comerciales” Tesina de grado de candidatura a doctor. Universidad de Salamanca. España.
- Guest, D. y Conway, N. (2002). *Communicating the psychological contract: an employer perspective*. Human Resource Management Journal, 12, 22-38.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., Baptista Lucio, P. (1991)
- Heskett, J. et al. (1994). «*Putting the service-profit chain to work*». Harvard Bussiness Review, March-april, pp. 164-174.
- Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Mexico
- Munduate, L. (1993). «*Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales*». En Munduate, L. y Baron, M. (Comp.) *Gestion de Recursos Humanos y CVL*. Madrid: Eudema.
- Segurado, A. y Agullo, E. (2002). *Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Psicothema, 4, 828-836.
- Vauro (2014). El estado del contrato psicologico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud públca de Chile. Tesis Doctoral. USAL
- Rousseau, D. (2000) Psychological Contracts Inventory. Technical Report. (Version 2). Consultado el 28 de abril de 2012 de Carnegie Mellon University, HeinzSchool of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Pittsburgh, Pennsylvania. Estados Unidos. Sitio Web:
- http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf



Gracias!