

# Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales<sup>1</sup>

Alejando Sanín Posada<sup>2</sup>, Angélica María López Velásquez<sup>3</sup>, Bibiana Marcela Gómez Granada<sup>4</sup>

Recibido: 14/09/2015 Aceptado: 18/09/2016

DOI: 10.21772/ripo.v34n1a01

## Resumen

En el presente estudio se explora si el tipo de contrato laboral: término fijo, término indefinido, prestación de servicios o temporal, permite predecir la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales en una muestra de 802 personas trabajadoras de la ciudad de Medellín. Los resultados obtenidos a través del estadístico Kruskal Wallis indican que las diferencias en los niveles de las variables exploradas no se explican por el tipo de contratación que se posea. Se analizan el sentido y las implicaciones de este hallazgo.

**Palabras Clave:** Felicidad en el Trabajo, Optimismo y Pesimismo Laborales, Contrato Laboral.

## The effects of the type of employment contract on happiness at work, optimism and pessimism labors

### Abstract

This paper shows the result of exploration about whether the type of employment contract (fixed term, indefinite term, provision of services or temporary) can predict happiness at work, optimism and pessimism labors in a sample of 800 workers in the city of Medellín. The results obtained through of statistical Kruskal Wallis indicated that differences in the levels of the explored variables are not explained by the type of contract the people have. The meaning and implications of this finding are discussed.

**Key Words:** Happiness at Work, Pptimism and Pessimism Labors, Employment Contract.

La felicidad en el trabajo y el optimismo laboral hacen parte de un grupo de conceptos que pueden clasificarse como pertenecientes a la psicología organizacional positiva. Este enfoque se centra en la investigación del funcionamiento óptimo, la

salud y el bienestar de las personas y en encontrar las razones que explican por qué son psicológicamente saludables y se adaptan adecuadamente a los diferentes entornos (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005), en este caso al laboral. Esta visión

1 Artículo de Investigación realizado entre junio de 2013 y julio de 2014. La investigación fue financiada por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel y por el Centro de Investigaciones y Consultorías –CIC- de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia.

2 Magister en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de España. Director de Proyectos del Centro de Investigación en Comportamiento organizacional. Medellín - Colombia. E-mail: asaninp@cincel.com.co

3 Profesora de la Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia. E-mail: angelica.lopez@udea.edu.co

4 Profesora de la Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia. E-mail: bibiana.gomez@udea.edu.co

**Cómo citar este artículo:** Sanín, A., López, A. M., & Gómez, B. M. (2015). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a01

plantea un enfoque que responde a demandas emergentes en el cambiante mundo del trabajo. Propone pasar de un modelo patológico a uno orientado a la salud y el bienestar que potencializa las fortalezas humanas.

La investigación científica en Colombia se ha ido permeando con esta visión; un ejemplo de ello lo constituye el aumento de ponencias de esta disciplina en eventos nacionales y la aparición de asociaciones de psicología positiva (Colpsic, 2009, 2015; Martínez, 2008). Sin embargo, se trata aún de estudios incipientes, lo que pone de manifiesto y subraya la necesidad de desarrollar investigaciones que permitan comprender cómo los conceptos de la psicología positiva se asocian con las realidades laborales.

Es preciso señalar también que buena parte de las investigaciones que se han hecho en el ámbito laboral, y que han buscado comprender los efectos de conceptos de la psicología positiva, tales como el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida en el trabajo, han sido realizadas en organizaciones atípicas, en las que las personas tienen asegurada su vinculación laboral. En Colombia la mayoría de organizaciones son pequeñas y medianas, generan cerca del 80% del empleo en el país y cuentan con condiciones administrativas muy diferentes de las grandes empresas (Giraldo, 2007) incluyendo la forma como contratan a su personal.

El tipo de vinculación formal de las personas con las organizaciones ha cambiado. Cada vez hay más personas con contratos temporales y menos vinculadas indefinidamente (Chambel & Alcover, 2011). Este cambio en la dinámica de la relación contractual supone también cambios en la forma en la que hasta ahora se han comprendido los fenómenos estudiados.

Asistimos entonces al encuentro de dos fenómenos emergentes cuya relación ha sido poco estudiada. Por un lado tenemos la incipiente inclusión de la psicología positiva en la investigación de fenómenos asociados con el trabajo en

Colombia y, por otra, una realidad organizacional diferente a la de décadas pasadas. Esta confluencia puede tener como efecto que buena parte del desarrollo científico en psicología organizacional y del trabajo debe actualizarse teniendo en cuenta las nuevas formas de vinculación al mundo laboral.

La anterior afirmación señala entonces una importante oportunidad de desarrollo de conocimiento científico. Se trata de la comprensión de cómo aspectos psicológicos positivos varían o no dependiendo del tipo de vinculación de las personas con la organización. Como se aprecia es un campo muy amplio. Sin embargo, este trabajo, apelando a la necesidad de delimitar la investigación, se centrará en la exploración de la felicidad en el trabajo, el optimismo y pesimismo laborales, y su asociación con el tipo de vinculación. Más específicamente se quiere explorar si el tipo de contrato puede predecir los niveles de felicidad con el trabajo, y el optimismo y pesimismo laborales. Comprender esto permitiría ver si las diferencias en el tipo de contrato, algunas de las cuales lo precarizan (Blanch, 2014; Useche, 2002), influyen en asuntos personales y psicológicos con efectos sobre la calidad de vida de las personas y la productividad de las organizaciones.

La revisión bibliográfica permitió identificar que las investigaciones sobre felicidad en el trabajo se relacionan, típicamente, con variables como el nivel de ingreso, seguridad, redes sociales, educación, estabilidad laboral (Mendoza & Gómez, 2011), desempeño (Wright, Larwood & Denney, 2002), cumplimiento de valores, ciudadanía organizacional (Rego, Ribeiro & Cunha, 2010), estrés (Schiffirin, Rezendes & Nelson, 2008) y percepción de productividad personal (Zelenski, Murphy & Jenkins, 2008), entre otros. Sin embargo, no aparecen hallazgos asociados con el tipo de contrato.

En el caso del optimismo, entendido como la “inclinación a esperar resultados favorables” (Marshall, Wortman, Kusulas, Hervig, & Vickers, 1992, p. 1067) o como la creencia acerca de que todo

resultará bien, se encontraron estudios que muestran que cuando hay resultados negativos las personas con creencias pesimistas tienden a empeorar en su trabajo, mientras las optimistas siguen igual (Avia & Vázquez, 2011). El optimismo sería entonces una barrera contra el estrés. Otras investigaciones encuentran que las personas optimistas suelen reportar menos síntomas físicos en contraste con las pesimistas (Martínez, Reyes, García & Gonzales, 2006), lo cual suele explicarse porque las estrategias de afrontamiento que utilizan unos u otros suelen variar (Chico, 2002). Otros estudios mostraron que el optimismo puede afectar la satisfacción, la felicidad y el desempeño (Youssef & Luthans, 2007). Sin embargo, no se hallaron estudios asociados con el tipo de contrato. En la medida que la persona no puede decidir sobre las condiciones contractuales, dado que estas le son impuestas, se carece de argumentos para plantear la verdadera influencia que esta realidad tiene sobre el optimismo y pesimismo de las personas en el trabajo, lo cual reforzó la necesidad de abordar este tema desde esta perspectiva.

Respecto al tipo de contrato, la literatura científica ha revelado que este puede incidir en el compromiso afectivo con la organización, en la satisfacción laboral que las personas desarrollan en relación con su trabajo (Santos, Guillén y Montalbán, 2012), en la calidad de vida de las personas (Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011), en el contrato psicológico (Chambel, Alcover, & Martínez, 2012; Solanes, 2010; Vesga, 2011), y en el esfuerzo laboral (Rodríguez & Canal, 2011).

En el marco de este trabajo, se diferencian dos tipos de contrato, el laboral y el no laboral. El primero se rige por el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia donde se define el contrato como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea

su forma, salario. Puede celebrarse por tiempo determinado (Fijo), por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El segundo tipo de contrato, el no laboral, corresponde a la prestación de servicios, está regulado por el Código Civil y el Código de Comercio Colombianos. Consiste en emplear a personas independientes de una forma específica en el sector público o privado, son las partes quienes definen si aceptan las obligaciones inherentes al contrato y se ciñen a los términos que el acuerdo estipula.

Según la Sentencia C-154/97 (Corte Constitucional de Colombia) para este tipo de contrato se establecen las siguientes características: a.

“La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y es indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.”

En este trabajo se tendrán en cuenta como variables independientes los tipos de contratos laborales fijo, indefinido, temporal y prestación de servicios.

### **El contrato de trabajo una realidad compleja**

El contrato de trabajo ha sido un tema abordado principalmente por el derecho laboral y las ciencias económicas. Sin embargo, en los últimos años, este tema adquiere gran relevancia dentro de los análisis sociales debido a sus cambios como resultado del fenómeno de la globalización

y las políticas neoliberales. De ahí que el contrato laboral se analice a la luz de otras realidades sociales y psicológicas que afectan la relación persona-trabajo.

Por muchos años primó en las organizaciones la relación típica laboral, es decir basada en el modelo tradicional, en el que se contrataba a tiempo completo, con duración ilimitada, con un solo empleador y se gozaba de la protección contra el despido injustificado. Pero, a partir de los años 80 incursionaron nuevas formas de trabajo denominadas formas atípicas de empleo dando paso a los trabajos de tiempo parcial, contratos a término fijo, la tercerización y la prestación de servicios (OIT, 2013). Si bien estas nuevas formas de relación contractual han aumentado la flexibilidad del mercado, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de muchos trabajadores, desregulando la fuerza de trabajo y promoviendo la polivalencia (Novick, 2000). En consecuencia, se genera una situación de desventaja y exclusión frente a la protección y la justicia laboral.

Ante este panorama el contrato laboral es un tema que cobra gran interés por su efecto no sólo en el ámbito jurídico, político y económico, sino también por su influencia en variables psicosociales. Al respecto, se pueden encontrar diversas investigaciones.

Santos et al. (2012) analizaron cómo incide el tipo de contrato laboral en el compromiso afectivo con la organización y en la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que el tipo de contrato predice la satisfacción y el compromiso, pero no son concluyentes. Uno de los hallazgos más relevantes es que los niveles de satisfacción más elevados los presentan los trabajadores con contrato permanente con la organización y con contrato temporal con la Agencia de Trabajo Temporal, lo cual resulta paradójico, puesto que estos dos grupos de trabajadores están en los extremos de la precariedad de empleo. Los primeros gozan de las mejores condiciones laborales y los

segundos de las mínimas. Sin embargo, esto podría obedecer a las siguientes razones: la percepción de elevada satisfacción para los empleados con contrato permanente con la organización, según los autores, “puede resultar del hecho de sentir que trabajan en una organización que en su sector de actividad adopta las mejores prácticas de gestión de recursos humanos” (p. 355). Y para los empleados en la organización con contratos temporales a través de la Agencia de Trabajo Temporal, su nivel elevado de satisfacción podrá estar influenciado por sentir que trabajan en una organización que no discrimina en sus políticas y prácticas de gestión de recursos humanos entre trabajadores permanentes y temporales, las oportunidades de formación y evolución profesional son las mismas, así como las políticas salariales y de estímulos e incentivos.

Respecto al compromiso afectivo, los valores más altos fueron evidenciados por los trabajadores que tienen contrato permanente con la organización y los que tienen contrato temporal con la Agencia de Trabajo Temporal. En este último caso, esto se debe a la perspectiva de vínculo futuro con la organización, demostrando que el compromiso no depende de la duración del contrato (Santos et al., 2012).

En otra investigación se pretendió analizar la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral de funcionarios de Santander (Colombia) atendiendo en especial a los factores de riesgo psicosocial generados por las diferentes modalidades contractuales. El análisis realizado indicó diferencias significativas en función del tipo de contratación para las siguientes cuatro variables: condiciones de trabajo, clima social de trabajo, política organizativa y efectos colaterales del trabajo (Uribe, et al., 2011). Los resultados obtenidos en la investigación señalaron en primer lugar que para los trabajadores con una contratación estable (contrato indefinido) existen mejores condiciones laborales, poseen un mejor ambiente social de trabajo y tienen menos efectos colaterales producto de su actividad laboral. En

segundo lugar, que para el grupo de trabajadores con un contrato a término fijo (inestable) existen condiciones de trabajo menos favorables. Y por último, que para el colectivo de trabajadores con una contratación temporal (inestable) se evidencia un mayor dominio de las políticas organizacionales (Uribe, et al., 2011).

Vesga (2011) investigó los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico; halló que para quienes se vinculan a una organización en modalidad de empleados, esto significa tranquilidad, seguridad, beneficios y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas. Mientras que para aquellos que están vinculados a través de *outsourcing* o cooperativas de trabajo asociado, los significados construidos sobre el trabajo están relacionados con el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad con este tipo de vinculación, pues tienen menos beneficios y tienen las mismas exigencias de desempeño que quienes están en la modalidad de empleo, por lo que su contrato psicológico se forma por la expectativa de vincularse algún día como empleado.

En la misma vía, Solanes (2010) estudió la importancia del tipo de contrato laboral en el contrato psicológico. La investigación muestra que el trabajador valora otras cuestiones además de poseer un contrato permanente con la organización, como su agrado por el trabajo desempeñado y la adecuación de su contrato laboral a sus necesidades. El 50% de los sujetos encuestados que cuentan con un contrato temporal afirmaron que esta modalidad de contrato laboral se ajusta a sus necesidades. Por lo que se pone de manifiesto la necesidad de no incluir una única variable, como el tipo de contrato formal, como determinante del contrato psicológico.

Otros estudios han confirmado que las formas de contratación temporal y a término fijo generan efectos significativos para los trabajadores, en contravía de su satisfacción y calidad de vida

laboral (Uribe, et al., 2011). Ello en gran medida ocasionado por las políticas neoliberales, las cuales han impactado a la sociedad en su conjunto, y en especial a los trabajadores, pues se han visto enfrentados a numerosos y diversos cambios en sus condiciones de trabajo (Useche, 2002).

En otra Investigación Sanín y Restrepo (2009) encontraron diferencias en el desempeño de empleados según si su tipo de vinculación era indefinida o a término fijo. Esto se explicó por asuntos motivacionales relacionados con las expectativas y los juicios de inequidad que se presentaban por razón del tipo de contrato. También se han hallado diferencias por tipo de contrato en cuanto a la calidad del clima organizacional. Se encontró que este predecía diferencias significativas en las percepciones compartidas de las personas en relación con el sentido de orgullo y pertenencia a la organización, la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo, las posibilidades de permanencia en la organización, la claridad organizacional y la favorabilidad que se le concede al trabajo en equipo (Toro & Sanín, 2013).

Este panorama sustenta que el tipo de vinculación puede incidir en las percepciones, la motivación, el compromiso, la calidad de vida, la satisfacción laboral y en otras variables de carácter psicosocial, lo cual permite suponer que podría tener influencia también en los niveles de felicidad y optimismo.

### **Felicidad en el trabajo**

La felicidad se define como una condición de experimentación de emociones positivas y ausencia de negativas y se puede juzgar a partir de la satisfacción con la vida (Diener, 2000). Puede ser considerada como un rasgo o un estado (Moyano, Flores, & Soromaa, 2011). Lo primero se fundamenta en el hecho de que es relativamente estable y en hallazgos que indican que aproximadamente el 50% de la misma se explica genéticamente (Lyubomirsky, 2008). La sustentación de que es un estado radica en su

naturaleza cambiante y dependiente de los eventos o situaciones particulares. Esto último se afirma a pesar de que se ha encontrado que la felicidad no está necesariamente asociada con objetos o circunstancias particulares, contrario a lo que sucede con la satisfacción (Littlewood, 2008). La felicidad se fundamenta más en los recuerdos, la trayectoria de vida y la búsqueda de metas valiosas para la persona (Avia & Vásquez, 2011).

Durante años se trabajó la felicidad como sinónimo de bienestar subjetivo, considerando este último un concepto más técnico y científico, mientras que el primero se reservaba para el uso común (Diener, 2000; Diener, Suh, Lucas & Smith 1999). Sin embargo, se empezó a entender que el bienestar es solo un componente de la felicidad, pues para ser feliz es necesario también disfrutar y encontrarle sentido y propósito a la propia vida (Seligman et al., 2005). De acuerdo con lo anterior, la felicidad es entonces un fenómeno relativamente estable (rasgo) pero que se puede modificar y que no caracteriza un momento específico de la vida de la persona, sino, más bien, lo que ha experimentado.

También la felicidad ha sido definida como un estado que incluye el bien-estar y bien-hacer (Quick & Quick, 2004). Coincide esto con la idea de entender el bienestar como componente y no como sinónimo de la felicidad. De esta manera se indica que el solo hecho de estar bien no garantiza la felicidad. Se requiere también hacer las cosas bien. Esta perspectiva resulta coherente con la propuesta por Seligman et al. (2005) quienes consideran que la felicidad está compuesta por tres dimensiones: la experimentación de emociones positivas y placer (*“the pleasant life”*), el compromiso con la vida (*“the engaged life”*), y encontrarle sentido a la vida (*“the meaningful life”*).

De esta manera, la felicidad puede ser entendida como un constructo multidimensional que tiene un componente emocional en el que es fundamental el estado afectivo que caracteriza a las personas, el cual, a su vez es producto de las múltiples relaciones con el ambiente y de la

acumulación subjetiva de experiencias positivas. Por ser considerada una emoción, se diferencia de los sentimientos que son más pasajeros y están más asociados con los sentidos (Ellis, 2001). Vista así puede ser entendida como un rasgo emocional que caracteriza a las personas que experimentan satisfacción y que disfrutan la vida con frecuencia.

También la felicidad tiene un componente cognitivo. Este facilita juzgarse o no como feliz. Esta condición, relacionada con las creencias permite saber si se está bien y si las cosas van bien (Avia & Vazquez, 2011). Por ser este un juicio sustentado en las propias impresiones y emociones podría suceder que lo feliz que me percibo no coincida con qué tan feliz me perciben quienes me rodean. Sin embargo, los efectos positivos de la felicidad suelen explicarse por el juicio propio.

En resumen la felicidad es una emoción asociada con el bienestar y con la creencia de estar haciendo bien las cosas (Seligman, 2011). Aunque en ocasiones se experimenta como estado, es realmente un rasgo que se forma por el disfrute, el significado y el compromiso con la vida y posee un componente cognitivo que permite juzgar los propios niveles de felicidad.

Como el interés de este estudio es operacionalizarla en el contexto laboral es preciso complementar la definición. Se entenderá entonces la felicidad en el trabajo como la “existencia de emociones positivas y disfrute del trabajo, lo cual implica un juicio subjetivo sobre lo bien que se está en la empresa y en relación con qué tan bien marchan las cosas allí” (Sanín & Salanova, s.f.; Sanín, 2015).

## Optimismo laboral

Puede entenderse como la “inclinación a esperar resultados favorables” (Marshall, Wortman, Kusulas, Hervig, & Vickers, 1992. p. 1067). Es una creencia acerca de que todo resultará bien. Varía en cuanto a su sustentación y persistencia con base en la información con que cuenta la persona (Avia &

Vázquez, 2011). Igual que sucede con el concepto de felicidad, algunas aproximaciones teóricas lo consideran un estado y otras un rasgo.

Su consideración como rasgo sugiere que todos los seres humanos poseen algún nivel de optimismo; si no fuese así, no emprenderían proyectos, no iniciarían actividades y no se embarcarían en relaciones y vínculos a mediano y largo plazo. También podría afirmarse que tienen algo de pesimistas, lo cual explicaría por qué, en ocasiones, se evita hacer cosas solo por el hecho de que creer que no resultarán bien. Realmente lo anterior tiene que ver más con los juicios de oportunidad (Toro, 2002); sin embargo, los niveles de optimismo o pesimismo que caracterizan a las personas podrían ser el antecedente de dichos juicios.

El optimismo es un rasgo que distingue al ser humano de otras especies, especialmente porque implica la capacidad de predecir el futuro. La anticipación puede ser positiva (optimista) o negativa (pesimista) (Marshall, et al., 1992). Y se podría confiar más o menos en estas anticipaciones, lo que implica una aproximación meta-cognitiva, proceso que influye el pensamiento, el afecto y el comportamiento (Briñol, Gandarillas, Horcajo, & Becerra, 2010).

Típicamente el optimismo y el pesimismo se han considerado polos opuestos. Sin embargo, la investigación revela que son diferentes (Avia & Vázquez, 2011) aunque correlacionan negativamente (Marshall, et al, 1992). Se sustenta este hallazgo en el hecho de que es posible ser optimistas y pesimistas al mismo tiempo. Es decir anticipar que un proyecto puede resultar bien y mal al mismo tiempo, dadas ciertas condiciones.

Son las creencias las que permiten anticipar el futuro. Es decir, las ideas y juicios subjetivos que se tienen acerca de lo positivo o negativo que será algo. La creencia puede fundamentarse en información objetiva o subjetiva, confiable o no (Scheier, Carver, & Bridges, 1994), de ahí que no todo optimismo es bueno ni todo pesimismo malo.

Ahora bien, como el interés en este trabajo es explorar el optimismo laboral, se tratará como una creencia dependiente de las circunstancias del trabajo. En esta vía se entenderá el optimismo laboral “como la creencia de que se obtendrán buenos resultados en el trabajo”. Esto puede tomar dos caminos: 1. “La creencia sobre lo que uno mismo podrá lograr” y 2. “La creencia sobre lo que podrá lograr el equipo o la empresa” (Sanín y Salanova, s.f.). Ambas consideraciones pueden estar antecedidas por el optimismo como rasgo. Se aprecian entonces dos categorías diferentes de optimismo. Una que está bajo el control de la propia persona y otra dependiente del contexto. Se podría suponer entonces que estas pueden estar en niveles distintos y, por tanto, tendrían efectos diferentes sobre el trabajo.

Se han presentado tres tipos de optimismo. El primero considerado rasgo y que constituye una creencia relativamente estable a esperar resultados positivos. El segundo referido a creencias positivas sobre lo que la persona puede lograr en su trabajo y el tercero a los resultados favorables que se espera obtengan el equipo o la empresa. Se considera que el primero es un antecedente de los otros dos.

Son entonces tres las variables dependientes en esta investigación: la felicidad en el trabajo, el optimismo y pesimismo laborales. El interés es entonces explorar si realidades asociadas con el tipo de vinculación o de contrato que poseen las personas inciden en estas variables dependientes, así como lo hacen en condiciones tan diversas como la satisfacción laboral y el compromiso afectivo (Santos, Guillén y Montalbán, 2012), el tipo de contrato psicológico (Chambel, Alcover, & Martínez, 2012; Solanes, 2010; Vesga, 2011), las expectativas de la persona, su desempeño (Sanín y Restrepo, 2009) y la calidad del clima organizacional (Toro & Sanín, 2013). Saber esto permitirá ver otras implicaciones del tipo de contrato para la vida y el trabajo. Todo lo anterior revela que el tipo de contrato tiene efectos importantes en variables psicológicas. Es lícito

pensar que también la felicidad y el optimismo pueden verse influenciados dada su relación con estas variables.

Adicionalmente, considerando que el trabajo es importante por las representaciones cognitivas que genera, por ejemplo, como forma de identidad y relacionamiento (Rentería, 2008), cabe suponer un efecto del tipo de contrato en la felicidad y el optimismo en la medida que puede alterar los significados y el sentido que las personas le dan a su trabajo y a su vida. Lo cual es una de las principales dimensiones de la auténtica felicidad (Seligman, 2011).

Con base en lo anterior se formulan las siguientes hipótesis:

Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de felicidad según tipo de contrato (fijo, indefinido, temporal y prestación de servicios).

Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de optimismo según tipo de contrato (fijo, indefinido, temporal y prestación de servicios).

## Método

### Procedimiento y participantes

Investigadores de apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia estuvieron a cargo de la aplicación de los instrumentos y la recolección de los datos. Estos recibieron formación especializada para el proceso. La recolección se hizo en lápiz y papel (92.4 %) y vía *online* (7.6 %). Se pidió siempre el consentimiento informado de los participantes, los cuales invirtieron aproximadamente una hora en el diligenciamiento de las encuestas. Se procedió cumpliendo las leyes que regulan el ejercicio de la psicología en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2006).

Los archivos de lápiz y papel fueron escaneados con el Programa Teleform. Los online fueron bajados de la plataforma Survey Monkey.

La fusión de los datos de lápiz y papel con los virtuales arrojó 802 casos válidos. Aunque participaron más personas sus datos no fueron incluidos, pues los Investigadores de Apoyo encontraron durante el diligenciamiento displicencia, baja o nula comprensión del propósito del estudio o de la forma de calificación e intentos de manipulación. De esto se dejó constancia en actas.<sup>5</sup>

Los casos corresponden a personas trabajadoras de 181 empresas. Sector Económico de la empresa (servicios 31.1 %, educativo 22.6 %, comercial 21.3 %, industrial 14.5 %, otro 5.4 %, salud 2.4 %, financiero 1.9 % y agroindustrial .9%); tamaño de la empresa (más de 300 empleados [41.7 %], de 11 a 50 [21.2%], menos de 10 [14.0 %], de 101 a 300 [10.9 %], de 51 a 100 [9.3 %] y unipersonal [2.9%]); tipo de empleo (formal 89.5 %); tipo de contrato (término indefinido 49.9 %, término fijo 28.7 %, prestación de servicios 14.9 % y temporal 6.5%); estado civil (soltero 57.6 %, casado 25.1 %, unión libre 10.3 %, separado 3.9 %, divorciado 1.9 % y viudo 1.3 %); nivel educativo (técnico/tecnológico 28.8%, bachillerato 28.6 %, profesional 22.6 %, posgrado 17.7 % y primaria 2.3 %); edad (21 a 25 años 25.5 %, de 26 a 30 18.0 %, de 31 a 35 14.0 %, de 41 a 45 10.1 %, de 36 a 40 8.5%, de 46 a 50 7.4 %, de 51 a 55 7.1 %, de menos de 20 años 6.0 %, de 56 a 60 2.6 % y de más de 61 años .9 %); género (femenino 54.9 %); estrato socioeconómico (estrato tres 49.1 %, estrato dos 24.9 %, estrato cuatro 14.2 %, estrato cinco 7.8 %, estrato uno 2.9 % y estrato seis 1.1%). En contraprestación algunas empresas recibieron un informe particular por permitir la participación de sus empleados y empleadas. Esto se hizo solo cuando la muestra resultó representativa.

5 Este archivo estará disponible para auditorías hasta diciembre de 2015. Luego de esa fecha se destruirá la información.

## Instrumentos

La felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales fueron evaluados con versiones adaptadas para Colombia por Sanín y Salanova (s.f.) del Authentic Happiness Inventory (AHI) de Seligman, et al. (2005) y del LOT-R de Scheier, et al. (1994). La primera examina el grado en el que la persona posee un estado de ánimo positivo, considera que obtiene logros importantes y gratificantes y le encuentra sentido a su trabajo. La segunda evalúa el grado en el que la persona cree que obtendrá resultados positivos en su trabajo. Se trabajó con escala tipo Likert en el instrumento de optimismo/pesimismo con extremo 4 “*Totalmente de acuerdo*” y 1 “*Totalmente en desacuerdo*”. Se incluye el valor 0 “*No estoy seguro del asunto*”, pero se eliminó el punto central para favorecer la variabilidad y capacidad de discriminación de cada ítem, y reducir la deseabilidad del punto medio. En felicidad la escala era de selección múltiple con única respuesta.

## Análisis de Datos

Se verificó la normalidad de los datos para comprobar si eran aplicables estadísticas paramétricas o no paramétricas. Posteriormente se realizaron comparaciones entre grupos usando el estadístico Kruskal Wallis ya que se encontró que los datos eran no normales. El análisis se hizo con el paquete estadístico SPSS Versión 23.

## Resultados

En la Tabla 1 se reportan las medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables del estudio. Allí puede verse también el nivel de consistencia interna de cada escala. Se destaca que en el caso de las de optimismo y pesimismo fue preciso utilizar el coeficiente de confiabilidad compuesta ya que se trata de escalas de pocos ítems. Esta última se recomienda en este caso ya que el alfa de Cronbach es sensible al número de reactivos (Fornell & Larcker, 1981).

**Tabla 1.** *Fiabilidad, medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables del estudio (n = 802)*

	n	Fia.	M	DE	1	2	3
1. Felicidad en el Trabajo	802	0.88	3.51	.60	-		
2. Optimismo en el Trabajo	802	0.77	3.45	.56	.383**	-	
3. Pesimismo en el Trabajo	802	0.79	1.95	.73	-.236**	-.191**	-

*Nota:* Correlaciones; \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$ . Fia = fiabilidad; M = Media; DE= Desviación Estándar

La felicidad y el optimismo correlacionaron de manera positiva. Al mismo tiempo se da una correlación negativa entre pesimismo en el trabajo y las demás variables de estudio.

Los resultados en la Tabla 1 también indican un sesgo positivo en las medidas de felicidad y optimismo, y negativo en el caso del pesimismo.

Por otra parte se verificó la normalidad de los datos utilizando el estadístico de Shapiro Wilk. Se encontró que estos eran no-normales (felicidad en

el trabajo = .985, (782);  $p < .001$ ; optimismo en el trabajo = .852, (782),  $p < .001$ ; pesimismo en el trabajo = .937, (782),  $p < .001$ ). Por lo anterior se procedió a realizar comparaciones entre grupos haciendo uso del estadístico Kruskal Wallis. Los resultados revelaron ausencia de diferencias significativas en las medianas por tipo de contrato en las variables de Felicidad en el Trabajo ( $\chi^2 5,547$ ; gl 3;  $p ,136$ ), Optimismo en el Trabajo ( $\chi^2 1,363$ ; gl 3;  $p ,714$ ) y Pesimismo en el Trabajo ( $\chi^2 1,078$ ; gl 3;  $p ,782$ ).

## Discusión

Como era de esperarse se presentó una correlación positiva entre felicidad y optimismo y negativa entre pesimismo en el trabajo y las demás variables de estudio (Avia, & Vázquez, 2011). Sin embargo, se destaca que a pesar de ser significativa, la correlación entre pesimismo y optimismo no es alta, lo que indicaría que no se trata de polos opuestos del mismo fenómeno.

Por otra parte, se observó que el tipo de contrato posee poca capacidad para predecir los niveles de felicidad, optimismo y pesimismo en las personas cuando se relaciona con el trabajo. Es decir que dichos fenómenos parecieran independientes del tipo de contrato que posee una persona.

Los resultados indican que el tipo de contrato laboral no predice la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. Las tres variables analizadas muestran que no hay diferencias significativas con el tipo de contrato, evidenciando así que son aspectos estructurales, más estables, que no dependen de condiciones laborales o circunstancias externas.

Con esto se sugiere que la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales son aspectos intrínsecos del sujeto que no están condicionados por el tipo de contrato ni por las realidades asociadas a este. Esto podría deberse a que son rasgos relativamente estables y consistentes a lo largo de la vida (Lyubomirski, 2014). Este hallazgo es coherente con las investigaciones que señalan que la felicidad está determinada en un 50% por el componente genético, 10% corresponde a causas ambientales y el 40% restante es potencialmente modificable (Lyubomirsky, 2008) y con el hecho de que el optimismo es más una característica de personalidad que un estado (Avia & Vázquez, 2011). Esto podría indicar que el tipo de contrato no es uno de los aspectos no genéticos que explican modificaciones en los niveles de felicidad. De esta manera, estos rasgos predisponen al individuo a tener pensamientos positivos y realizar acciones

congruentes con sus emociones en sus diferentes esferas de la vida. Sin embargo, es posible que en interacción con otros aspectos o realidades organizacionales el Tipo de Contrato si pueda afectar la felicidad y el optimismo. Se trataría entonces de un efecto de interacción que convendría estudiarse en otras investigaciones.

Lo anterior indica que con independencia del tipo de contrato las personas con un funcionamiento psicológico óptimo, estarán inclinadas a elegir actividades gratificantes, es decir encaminadas al logro de objetivos o metas que se valoran y dan sentido a la vida. Seligman (2011) sugiere que la auténtica felicidad está facilitada por la práctica y desarrollo de las virtudes como la bondad, la gratitud, el optimismo, la curiosidad, la alegría, la mente abierta y la esperanza.

Estos hallazgos son contraintuitivos. Se esperaba que al ser el tipo de contrato una realidad con capacidad para predecir diferencias en el compromiso, el clima organizacional, el desempeño y el tipo de contrato psicológico, también habría diferencias en cuanto a los niveles de felicidad y optimismo. No obstante en el caso de la felicidad y el optimismo, como se afirmó, suele tener más peso el rasgo que la circunstancia. En este caso la circunstancia sería el tipo de contrato y por tanto es una condición a la que las personas se pueden adaptar, para bien o para mal.

Así las cosas, es posible que una persona pueda ser feliz con su trabajo a pesar de su tipo de vinculación. También es posible que mantenga sus creencias positivas acerca de que todo resultará bien, especialmente porque esas creencias sobre el futuro no parecen estar relacionadas con asuntos organizacionales, sino, más bien, con asuntos personales e individuales, producto de las experiencias previas de la persona y de la manera como ha conceptualizado sus triunfos y sus fracasos (López & Sanín, s.f.). Estos hallazgos podrían sustentar el hecho de que estos atributos sean más rasgo que estado, en la medida que

los estados son más cambiantes y dependientes de las circunstancias y situaciones particulares, mientras los rasgos suelen ser estables y difíciles de modificar.

Las implicaciones de este resultado indican que el tipo de contrato no es una condición diferenciadora del optimismo y la felicidad de las personas en el trabajo. Pero esto no debe malentenderse pensando entonces que se puede ofrecer cualquier tipo de vinculación a las personas, solo por el hecho de que mantendrán sus creencias positivas y su disfrute y sentido de vida a pesar de como la organización las vincule. Por el contrario, hay una buena cantidad de investigaciones que señalan efectos distintos y negativos del tipo de contrato (Solanes, 2010; Vesga, 2011; Rodríguez & Canal, 2011; Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011; Santos, Guillén y Montalbán, 2012; Chambel, Alcover, & Martínez, 2012) y que sustentan que es un tema al que debe prestársele atención.

Adicionalmente, y tal como lo plantea Abramo (1999, citado por Useche, 75), la precarización no debería ser una consecuencia de la flexibilización puesto que tener a los trabajadores en condiciones desfavorables y precarias no es lo que favorece a la empresa. La calificación, protección e involucramiento de los trabajadores en los objetivos de la organización resultan claves para una modernización de las organizaciones que no se basa en reducción de costos.

El estudio nos muestra que el ser humano es capaz de ser feliz y optimista aún en situaciones y condiciones que le son contrarias y adversas. El efecto sobre la felicidad y el optimismo entonces podría deberse más a la forma como se trata a las personas por su tipo de contrato y por las condiciones a las que se debe hacer frente por ello y no al tipo de contrato per se. En este contexto la felicidad y el optimismo pueden incluso ser condiciones protectoras ante los cambios organizativos del trabajo.

## Limitaciones de la investigación

Se trató de una muestra por disponibilidad, sin embargo la cantidad de empresas representadas puede contrarrestar un poco esta deficiencia. También es una limitación no haber controlado otras variables como el género, la antigüedad y el nivel jerárquico. Futuras investigaciones podrían centrarse en ello; aun así, los hallazgos pudieron ser apoyados por la investigación previa, especialmente la que trata la felicidad y el optimismo como variables rasgo.

Se trató de una investigación netamente cuantitativa, esto impide conocer los significados y valoraciones de las personas en relación con su tipo de contrato. Futuras investigaciones podrían incluir análisis en los que la narrativa tenga más protagonismo y se pueda entender realmente por qué el tipo de contrato tiene efectos sobre unas variables psicosociales y no sobre otras.

## Futuras líneas de investigación

Según los hallazgos el tipo de contrato laboral no predice la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. No obstante se abre la posibilidad de seguir explorando la relación del tipo de contrato y otras variables psicológicas como la satisfacción, la calidad de vida, la motivación, el bienestar, las actitudes, el *engagement* y el clima laboral, aportando a la comprensión del ser humano en la organización. Esto es importante porque con respecto a estas variables podrían darse resultados diferentes que sustenten la importancia de desarrollar acciones en contra de la precarización del trabajo.

Finalmente, los resultados también señalan que existe el imaginario de que el contrato a término fijo o de prestación de servicios per se es precario. Una línea de investigación podría centrarse en indagar si estos imaginarios se originan en que las personas con estos tipos de contrato no pueden acceder a todos los beneficios otorgados por la

empresa o porque el contrato es en realidad precario en sí mismo. Se trataría entonces de explorar si el problema es el contrato o el tratamiento que se le da.

## Referencias

- Avia, M.D. y Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid, España: Alianza Editorial.
- Blanch, J. (2014). *El capitalismo informacional como riesgo psicosocial*. Memorias Cátedra abierta de Talento Humano. Universidad de Antioquia.
- Briñol, P., Gandarillas, B., Horcajo, J. y Becerra, A. (2010). Emoción y meta-cognición: Implicaciones para el cambio de actitud. *Revista de Psicología Social*, 25(2), 157-183.
- Chambel, M., Alcover, C. (2011). The psychological contract of call-centre workers: Employment conditions, satisfaction, and civil virtue behaviours. *Economic and Industrial Democracy*. 32 (1), 115-134. doi: 10.1177/0143831X10376421
- Chambel, M., Alcover, C. Martínez, D. (2012). Perceptions of employment relations and permanence in the organization: mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit. *Psychological Reports*, 110 (3), 839-853. Doi:10.2466/01.07.21.PR0.110.3.839-853
- Chico, E. (2002). Optimismo disposicional como predictor de estrategias de afrontamiento. *Psicothema*, 14 (3), 544-550.
- Colpsic (2009). *II Congreso Nacional de Psicología y I Congreso Internacional de Psicología*. Cartagena Colombia. 20 a 23 de agosto.
- Colpsic (2015). *IV Congreso Colombiano de Psicología y Ira Conferencia Regional Latinoamericana de Psicología. Armenia Colombia. 2 al 5 de septiembre*
- Diener, E. (2000) Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E., Suh EM., Lucas, RE. y Smith, HI. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 267-302.
- Ellis, A. (2001). *Feeling Better, Getting Better, Staying Better: Profound Self-Help Therapy For Your Emotions*. USA: Impact Publishers.
- Fornell, C. y Larcker, D.F (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* .18 (1), 39-50.
- Giraldo, B. (2007). *Estadísticas de la microempresa en Colombia. Análisis comparativo 1990 y 2005*. Corporación para el Desarrollo de la Microempresa y Observatorio Colombiano de la Microempresas OCM. Disponible en <http://www.meda.org.co/documentos/biblioteca/ESTADISTICASMICROEMPRESA-Revisfinal.pdf?meda=08c98fbf21aa1ab6c66c2e4dd9069d54> .Consultado el 29/03/12.
- Littlewood, H. F. (2008). Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional: Potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional. En Uribe, J.F. (Ed.). *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. México: UNAM.
- López, J. y Sanín, A. (s.f.). Clima organizacional, compromiso, motivación, felicidad y optimismo por género. Sometido
- Lyubomirsky, S. (2014). *Los mitos de la felicidad*. Ediciones Urano: España
- Lyubomirsky, S (2008). *The How of Happiness*. New York: Penguin Group.
- Marshall, G., Wortman, C., Kusulas, J., Hervig, L. y Vickers, R. (1992) Distinguishing optimism from pessimism: Relations to fundamental dimensions of mood and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*. 62(6). 1067-1074.
- Martínez, A., Reyes, G., García, A. y Gonzáles, M. (2006). Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento del estrés. *Psicothema*, 18(1), 66-72.
- Martínez, M. (2008, Octubre). *Engagement*. Ponencia presentada en el V Simposio Internacional sobre Clima Organizacional, Agentes Facilitadores y Diferenciadores organizado por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional - Cincel. Medellín, Colombia.
- Mendoza, M. y Gómez, B. (2011) Felicidad: análisis de drivers entre Chile y Canadá Miguel. *Estudios de Administración*. 18(1). 1-21.
- Ministerio de la Protección Social (2006). *Ley 1090*. Bogota: Congreso de la República de Colombia.
- Moyano, D. E., Flores, M.E. y Soromaa, H. (2011). Fiabilidad y validez de constructo del test MUNSH para medir felicidad, en población de adultos mayores chilenos. *Universitas Psychologica*, 10 (2), 567-580.

- Novick (2000). La transformación de la organización del trabajo. En E de la Garza (Coord.). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (p.123-146). México: el Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Universidad Autónoma Metropolitana). Fondo de Cultura Económica.
- OIT (2013). <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm> consultado el 9 de septiembre de 2015.
- Quick, J.C., y Quick, J.D. (2004). Healthy, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.001
- Rego, A., Ribeiro, N., y Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. doi:10.1007/s10551-009-0197-7
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10(10), 65-80.
- Rodríguez y Canal (2011). Is workers' effort sensitive to contract type and firm ownership. The spanish case. *Economía laboral*, 9, 1-27.
- Sanín, A. (2015). Felicidad en el Trabajo. Ponencia presentada en el Seminario Organizaciones Saludables: Visión para el desarrollo humano y la competitividad en el siglo XXI. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana: Medellín.
- Sanín, A. y Restrepo, M. (2009). Vinculación Laboral, Motivación y Desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del estado. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28 (2)- 149-183
- Sanín, A. y Salanova, M. (s.f.). Medición del optimismo, la felicidad y la satisfacción con la vida en una muestra de trabajadores colombianos: Adaptación y Validación de las Escalas. Sometido.
- Santos, Guillén y Montalbán. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Administração de Empresas*, 52, (3), 345-359.
- Scheier, M. Carver, C. y Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Schiffirin, H.H., Rezendes, H.H., y Nelson, S.K. (2008). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-008-9104-7.
- Seligman M., Steen, T., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress. Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. DOI: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Seligman, M. (2011). La Auténtica Felicidad. Barcelona: ZETA
- Solanes, A. Zaragoza, B. (2010). Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Acciones e investigaciones sociales*, 28, 57-77.
- Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Cincel: Medellín
- Toro, F. y Sanín, A. (comp.) (2013). Gestión del Clima Organizacional. Intervención basada en evidencias. Cincel: Medellín.
- Uribe, R., Garrido, P., y Rodríguez (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-17.
- Useche, M.C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta laboral*, 1, 67-78.
- Vesga (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9, (16), 171-181.
- Wright, T., Larwood, L., y Denney, P. (2002). The different 'faces' of happiness - unhappiness in organizational research: Emotional exhaustion, positive affectivity, negative affectivity, and psychological. *Journal of Business and Management*, 8(2), 109-126. Obtenido de <http://search.proquest.com/docview/211508979?accountid=15297>
- Youssef, C. y Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace : The Impact of Hope Optimism, and Resilience. *Journal of Management*. Advance online publication. doi: 10.1177/0149206307305562
- Zelenski, J., Murphy, S., y Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537. doi:10.1007/s10902-008-9087-4