

PRACTICAS DE CONTRATACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL DE LAS INSTITUCIONES
PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD PRIVADAS NIVELES III Y IV EN
EL MUNICIPIO DE NEIVA – HUILA EN EL PERÍODO 2009 – 2010

DIANA VICTORIA PEREZ ARENAS

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES (CALDAS).

2012

PRACTICAS DE CONTRATACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL DE LAS INSTITUCIONES
PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD PRIVADAS NIVELES III Y IV EN
EL MUNICIPIO DE NEIVA – HUILA EN EL PERÍODO 2009 – 2010

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES (CALDAS).

2012

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Manizales, 03 de Febrero de 2012

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
3. OBJETIVOS	18
3.1. Objetivo General	18
3.2. Objetivos Específicos	18
4. METODOLOGÍA PROPUESTA	19
5. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	20
5.1. Compromiso Organizacional Concepto	22
5.2. Componentes del Compromiso Organizacional en Meyer -Allen	27
5.2.1. Compromiso Organizacional Afectivo (COA)	27
5.2.2. Compromiso Organizacional Normativo (CON)	28
5.2.3. Compromiso Organizacional Calculado (COC)	29
5.3. Estado del Arte en Relación con el Compromiso Organizacional	29
5.3.1. Estado del arte nivel internacional	29
5.3.2. Compromiso Organizacional a Nivel Nacional	36
6. GLOBALIZACIÓN ASPECTOS GENERALES, EFECTOS SOBRE LA RELACIÓN HOMBRE-TRABAJO: FLEXIBILIZACIÓN	39
7. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN SECTOR SALUD EN COLOMBIA ASPECTOS TEÓRICOS Y LEGALES.	48
7.1. Aspectos Preliminares	48
7.2. Situación Actual	55

7.3.	Formas Organizacionales que Adquiere la Flexibilización Laboral	57
7.4.	Tipos de Contratación Laboral	60
8.	PANORAMA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR SALUD COLOMBIA	64
9.	SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR SALUD EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y EL MUNICIPIO DE NEIVA	68
9.1.	En el Sistema General de Seguridad Social en Salud.	68
9.2.	En los Trabajadores de la Salud	71
10.	PRACTICAS DE CONTRATACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN NEIVA. RESULTADOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	74
10.1.	Resultados de la tres categorías analísticas	79
	10.1.1. Aspectos Básicos	79
	10.1.2. Categoría Afectiva	79
	10.1.3. Categoría Normativa	85
	10.1.4. Categoría Calculada	100
11.	CONCLUSIONES	107
12.	RECOMENDACIONES	110
	BIBLIOGRAFÍA	112
	ANEXOS	120

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Ciclo Desempeño – Satisfacción – Esfuerzo	26
Figura 2. Pirámide de Maslow	53
Figura 3. Sectores de la Economía	57
Figura 4. Evolución de Entidades del Sector de la Economía Solidaria en Colombia.	58
Figura 5. Cobertura en el Sistema de Seguridad Social en Salud Departamento del Huila	68
Figura 6. Total Ingresos Corrientes per cápita Departamento del Huila	70
Figura 7. Nombre de la Empresa	79
Figura 8. Años en la empresa	80
Figura 9. Edad en Años	81
Figura 10. Nivel de escolaridad	82
Figura 11. Estado civil	83
Figura 12. Genero	83
Figura 13. Tipo de relación contractual	84
Figura 14. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	85
Figura 15. Siento de verdad, que cualquier problema en ésta organización es también mi problema	86
Figura 16. Trabajar en ésta organización significa mucho para mí	87
Figura 17. En esta organización me siento como en familia	88
Figura 18. Estoy orgulloso de trabajar en ésta organización	89
Figura 19. No me siento emocionalmente unido a ésta organización	90
Figura 20. Me siento parte integrante de ésta organización	91

Figura 21.	Correlación entre preguntas de la categoría calculada en la desviación típica.	92
Figura 22.	Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la Media	92
Figura 23.	Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la Media únicamente para CTA y OPS	93
Figura 24.	Creo que no estaría bien dejar ésta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio	94
Figura 25.	Creo que debo mucho a ésta organización	95
Figura 26.	Esta organización se merece mi lealtad	96
Figura 27.	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en esta organización	96
Figura 28.	Me sentiría culpable si ahora dejara ésta organización	97
Figura 29.	Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	98
Figura 30.	Correlación entre preguntas de la categoría normativa en la Media	99
Figura 31.	Correlación entre preguntas de la categoría normativa en la Media únicamente para CTA OPS	99
Figura 32.	Si continuo en ésta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorarios/Salarios)	100
Figura 33.	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo	101
Figura 34.	Una de las desventajas de dejar ésta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor	102
Figura 35.	Si ahora decidiera dejar ésta organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas	102
Figura 36.	En este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mí	103

Figura 37. Creo que si dejara ésta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	103
Figura 38. Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la desviación típica	104

RESUMEN

La presente investigación hace una descripción del compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Para tal fin, se hace una amplia reseña teórica de las variables de estudio, definiendo como marco referencial los trabajos efectuados por Meyer y Allen sobre el compromiso laboral y sus tres tipos: Afectivo (COA) Normativo (CON) y Calculado (COC), de igual manera se hace una revisión de los tipos de vinculación del sector salud en el país y particularmente en el Huila. Se plantea un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se toma una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila), analizando los resultados a través del programa estadístico SPSS, encontrando como resultado que no se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas a nivel de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen incidencia en todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación.

Palabras Clave: Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo; Compromiso Calculado, flexibilización, globalización, prácticas de vinculación.

ABSTRACT

This research describes the organizational commitment of care professionals and the type of hiring with the company. To this end, it is a broad theoretical overview of the study variables, defining frame of reference researches performed by Meyer and Allen on organizational commitment and its three types: Affective (COA) Normative (NOC) and Calculated (COC), just as we review the types of health sector involvement in the country and particularly in Huila. We propose a quantitative study, descriptive-correlational type, this took a random sample of 156 health care professionals from two major private clinics in the municipality of Neiva (Huila), analyzing the results using the SPSS statistical program, finding the result that there is no direct relationship between the types of organizational commitment and the type of hiring established by companies, but is left as a point to consider for future research that may act as extraneous variable, good practices level Human Resource Management of these clinics which have a bearing on all persons connected with the organization, regardless of type of contract.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, normative commitment; calculated commitment, flexibility, globalization, hiring practices.

INTRODUCCIÓN

El gran reto actual de la gestión del Talento Humano radica en lograr que las personas que conforman la organización se comprometan con los objetivos organizacionales y se integren al proyecto de empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. En este sentido, lograr que los trabajadores se comprometan con la organización es una estrategia que puede favorecer la consecución de las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, pues de la disposición y percepción que tengan los individuos sobre su sitio de trabajo depende en gran medida la calidad y cantidad de aportes que hagan a la empresa.

Partiendo de este principio, es importante analizar hasta qué punto la transformación que ha estado vivenciando el empleo en las últimas décadas afecta el nivel de compromiso de los trabajadores hacia la organización. En torno a este tema se generan grandes interrogantes, no se sabe hasta qué punto las organizaciones están sacrificando el apego y compromiso de sus trabajadores, en pro de una flexibilización en la contratación que les facilite bajar los costos y solucionar un problema emergente y a la vez les permita entrar con más herramientas a un mercado caracterizado por un creciente dinamismo y altos niveles de competitividad.

Teniendo como marco de referencia una realidad en la cual, cada vez más empresas de todos los sectores de la economía, han optado por disminuir radicalmente sus nóminas y en contraposición están aumentando el número de vinculaciones a través de opciones más flexibles como la subcontratación, las cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado, los trabajos de medio tiempo, los empleos temporales o los

trabajadores independientes, queda sin suficiente sustentación empírica cual es el nivel de compromiso de sus trabajadores en la actualidad y como está afectando este nuevo estado el desarrollo de las organizaciones, pues no se ha esclarecido hasta qué punto esta flexibilización del empleo la está impactando y cómo encaja este panorama en el discurso sobre la importancia del talento humano como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. De tal forma que se genera un nuevo reto para las organizaciones y especialmente para las áreas de Talento Humano, puesto que se deben crear estrategias que propendan a una mejor adaptación de las personas y las organizaciones a estas condiciones especiales, lo cual favorezca la resolución de la disonancia en que se encuentran las personas, pues pese a no pertenecer a la organización, se le exige que actúen y produzcan como si fuesen parte integral de ella y que contribuyan a la consecución de los objetivos de la empresa

En éste orden de ideas la presente investigación sobre Tipos de Contratación y compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privada en el Municipio de Neiva – Huila en el periodo 2010 -2011, responde a la línea de investigación de Gerencia Estratégica de Talento Humano de la Universidad de Manizales, parte del análisis de la problemática que subyace en la relación entre la flexibilización laboral y el compromiso organizacional, en especial la que tiene que ver con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, precisando cómo los factores de la globalización, las nuevas tecnologías y el sistema económico imperante presionan para desgastar más esa relación, en cuanto a que se presenta la disyuntiva entre el servicio de salud de carácter constitucional y las leyes de mercado que van en otra vía.

Conforme a esta problemática se definieron los usuarios potenciales del tema de investigación, enfocándolo en los tres niveles básicos como el Institucional (sector salud), académico y personal; siendo necesario una comunión de intereses para el éxito de la tarea emprendida.

Se esbozó un marco teórico en donde se explora el concepto de Compromiso Organizacional desde diferentes abordajes teóricos, así como tópicos como globalización y flexibilización desde un punto de vista macro económico, hasta la particularidad del caso colombiano, identificándose que el estado del arte en torno a tema puntual de investigación: Relación Compromiso Organizacional versus Flexibilización Laboral es limitado. Debido a estas circunstancias, se abordó cada tema por separado, intentando al final recoger los elementos aportados por Urrea (2009), quien hace un aporte teórico – práctico sobre el tema.

La hipótesis y los objetivos van dirigidos a responder a la problemática planteada, buscando establecer relaciones que se condensen en un cuerpo único de trabajo, partiendo siempre de la necesidad de dilucidar cada uno de los aspectos fundamentales del tema.

Finalmente, la metodología se basa en el enfoque cuantitativa y el tipo de investigación descriptiva, ambos propuestos por Hernández *et al* (2003) quienes desarrollan de una forma práctica y científica los procesos que se llevaron para la elaboración del trabajo de investigación, en donde pese a no comprobarse la hipótesis de trabajo, brinda elementos que permitirán ser la base para futuras investigaciones que profundicen el tema de investigación, así como elementos teórico-prácticos que

permitirán proveer una herramienta para la gestión del Talento Humano al interior de la organización, específicamente en lo referente a las prácticas de contratación.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema actual de las relaciones laborales en Colombia pasa por un proceso de transformación complejo, marcado principalmente por factores de índole internacional que están afectando de forma muy profunda el nivel de compromiso de los trabajadores y el tipo de relaciones entre estos y los empleadores. Estos factores están expresados en el nuevo orden económico, la globalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías, llamadas también Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC; provocando que las empresas se enfrenten a un contexto cambiante que se encuentra determinado por la competitividad en un mercado global, caracterizado por una mayor flexibilización de la fuerza laboral, lo que ha conducido en las últimas décadas a una mayor externalización del empleo.

Bajo este marco coyuntural, las empresas colombianas, tanto del sector público como privado, han optado por disminuir radicalmente sus nóminas y, en contraposición, están aumentando el número de vinculaciones a través de opciones más flexibles como la subcontratación, las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, los trabajos de medio tiempo, los empleos temporales o los trabajadores independientes.

De este fenómeno generalizado no se escapa el sector de la salud, que se encuentra en estado crítico, en tanto que se ve confrontado por la disyuntiva de prestar un servicio de salud tal como lo contempla la Constitución Política de 1991, en el artículo 49, o quedar a expensas de las políticas de mercado que marcan el panorama internacional, caracterizado por la flexibilización laboral y la privatización del sector. Aricapa (2008) señala los efectos de la privatización de la salud en la figura jurídica de las Cooperativas de Trabajo Asociado al precisar que “el deterioro de las condiciones

salariales y laborales que, por cuenta de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y otras formas de subcontratación, hoy afrontan los profesionales Asistencial Profesional y para Asistencial Profesional, otro estrago del proceso de privatización que ha tenido en los últimos años la salud en Colombia” p. 2.

Conforme a un estudio realizado en la Alcaldía de Bogotá y citado por Sindess (2009), se concluyó que las CTA representaban desventajas muy profundas para los trabajadores del sector de la salud, entre los cuales se encuentran la desnaturalización de la actividad empresarial, desconocimiento de relaciones laborales, aportes parafiscales basados en el salario mínimo legal vigente, y diferencias muy grandes en la compensación y honorarios entre los trabajadores vinculados normalmente y los trabajadores vinculados a través de las CTA entre otros.

Lo que se está viendo entonces en el sector de la salud es la llamada “tercerización”, es decir la apropiación por parte de terceros ajenos al sector de la salud, de los recursos y procedimientos para contratar trabajadores del sector, quedando dichos trabajadores a expensas de las condiciones que les sean brindadas, pero sin ningún tipo de vinculación directa con la entidad donde trabaje.

Esta situación viene marcando la formación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional en cuanto a que tiene que estar en una posición de recibir órdenes e instrucciones tanto de quienes están al frente de la entidad, como de los gerentes de las empresas externas que lo contrataron. Esta situación sin duda marca de forma sustancial las políticas y metas de las empresas del sector a corto, mediano y largo plazo, pues de la disposición y percepción que tengan los individuos sobre su sitio de trabajo depende en gran medida la calidad y cantidad de aportes que hagan a la empresa.

En torno a este tema se generan entonces grandes interrogantes, pues no se sabe hasta qué punto las organizaciones están sacrificando el apego y compromiso de sus trabajadores, en pro de una flexibilización en la contratación que les facilite bajar los costos y solucionar un problema emergente, y a la vez les permita entrar con más herramientas a un mercado caracterizado por un creciente dinamismo y altos niveles de competitividad.

Desde esta doble perspectiva y problemática: prácticas de contratación y compromiso organizacional, se plantea el presente proyecto de investigación con la idea de establecer con claridad cómo está afectando o impactando a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud en el Municipio de Neiva.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Conforme al capítulo anterior, la formulación del problema es: ¿Cuáles son las prácticas de contratación y el tipo de compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de salud privadas en el Municipio de Neiva – Huila en el periodo 2009 - 2010?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Describir la prácticas de contratación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas en el Municipio de Neiva – Huila para el 2010 – 2011

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las prácticas de contratación laboral de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas en el Municipio de Neiva – Huila, para el periodo 2010 – 2011.
- Establecer el nivel de compromiso organizacional en el personal Asistencial Profesional que labora en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas en el Municipio de Neiva – Huila, para el periodo 2010 – 2011.

4. METODOLOGÍA PROPUESTA

La metodología propuesta para el presente trabajo de investigación se fundamenta en las exigencias propias de la complejidad del fenómeno analizado, siendo de vital importancia lograr un acercamiento a la realidad que permita dilucidar la pregunta de la investigación.

Esta complejidad manifestada exige abordar el fenómeno de la flexibilización laboral y el compromiso organizacional desde el enfoque cuantitativo a través de un estudio descriptivo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2003), quienes establecen la necesidad de asumir el estudio a partir de las herramientas de la metodología cuantitativa.

Por estar éste tipo de estudio enmarcado dentro de un enfoque cuantitativo se toma la información pertinente a los datos, debido a que este enfoque tiene como criterio primordial la recolección de datos basados en la medición numérica y que pueden analizarse a través de procedimientos estadísticos. Debido a estos criterios, la investigación es delimitada y concreta, la aplicación del instrumento de investigación está dada por la información que se recoja de las diferentes IPS escogidas para la muestra, y los resultados obtenidos son susceptibles de ser generalizados en el universo de la población. (Hernández *et al*, 2003).

Como Estudio descriptivo se especifican las propiedades de las variables de estudio, puesto que desde el punto de vista científico, describir es medir. Siendo así, en el estadio inicial se miden de manera independiente cada una de las variables de estudio: Tipo de Contratación, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso Calculado a través del Software “Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 8”.

Para recolectar la información se empleo como instrumento de medición el propuesto por Allen y Meyer, el cual se validó a través de una prueba piloto a 30 sujetos con el fin adaptar el instrumento a nuestro contexto, la escala de respuesta fue tipo likert con cinco indicadores bien definidos en donde cada uno de los encuestados marcaban con una X, de acuerdo a su forma de pensar (ver anexo 1: Encuesta sobre el Compromiso Organizacional). Estos indicadores son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y, Totalmente en desacuerdo.

Con estos indicadores se buscaba que los trabajadores expresaran de forma concreta su rechazo o aprobación ante preguntas afirmativas en donde no es posible entrar a respuestas disuasivas o de tipo abierto, las cuales no entraban dentro del estudio, sobre todo teniendo en cuenta la magnitud de la muestra y el tiempo para su aplicación.

Con esta estructura del instrumento de investigación y la metodología para su aplicación, se logró a responder a la pregunta de investigación, teniendo en cuenta los factores propios de su aplicación como son las dos entidades de salud ubicadas en Neiva y que pertenecen al sector privado.

El Objeto de estudio estuvo constituido por una población de 312 profesionales asistenciales pertenecientes a Clínica B y 298 pertenecientes a Clínica A., para un total de 610 sujetos.

La muestra es corresponde a 156 empleados. El tamaño de la muestra se determinó de acuerdo al Muestreo Aleatorio Simple con la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2 * p(1-p)}{(N-1) * e^2 + Z^2 * p(1-p)}$$

En donde:

N: 610

Z: 1.96 (95% de confiabilidad)

p: 14,8% (determinado a través de la prueba piloto)

q: (1-p)

E: 5%

n: Tamaño de la muestra: 138

La selección de las personas a las que se les aplicó el instrumento fue aleatorio y tratando de guardar una proporcionalidad entre las dos empresas.

5. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

5.1. Compromiso Organizacional Concepto

El compromiso organizacional tiene un proceso y dinámica de crecimiento y evolución permanente conforme evolucionan las mismas organizaciones, lo cual hace más complejo determinar un concepto claro y concreto al respecto. Sumado a esta dinámica que le impone las organizaciones al concepto, se encuentra el mismo desarrollo de diversas teorías que tienen una interpretación específica sobre el mismo, lo que crea un panorama amplio de comprensión que enriquece aún más las posibilidades de entender a profundidad el compromiso de los trabajadores con la organización en la que laboran.

Para Arias (2000) son varios los autores que inciden en el concepto; inicialmente señala el aporte de Steers (1977), quien define el compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”, es decir de la forma como el trabajador adquiere tal identidad con la empresa que logra involucrarse conforme a dichos niveles de identidad. Steers (1977) propone un modelo basado en tres fuentes de compromiso:

- Características personales: relacionadas directamente con diversos niveles como: escolaridad, desarrollo cultural, edad, rol que desempeña en la vida e intereses particulares.
- Características de trabajo: nivel de identidad, retroinformación y relación con el trabajo.

- Experiencias en el trabajo: actitudes del grupo; percepción ante la organización; relación entre tiempo, esfuerzo y resultado; expectativas en motivaciones y retribuciones y; nivel de confianza de la organización. (Arias, 2000, p. 3).

Sumado a estas tres fuentes, el compromiso organizacional está conformado por tres variables o factores independientes: el apoyo organizacional percibido, la socialización y el reconocimiento por el trabajo.

Desde otra perspectiva, Betanzos y Paz (2007) , citando a Piero y Prieto (1996), definen el compromiso organizacional como “un estado en el que las personas se identifican con la organización y con sus metas, y desean seguir siendo miembros de la misma”. Profundizando más en el concepto, señalan que el compromiso organizacional tiene tres dimensiones en las cuales se liga la afectiva entre el trabajador y la organización en la que se encuentra vinculado: dimensión cognitiva (percepciones, conocimientos y creencias personales); dimensión emocional (ligazón psicológica con la organización y lazos emocionales) y; dimensión comportamental (manifestación del compromiso y su confirmación por medio verbal o escrito). (Betanzos y Paz, 2007, p. 210).

Por otro lado, desde los trabajos de Mowday, Steer y Porter (1979), citados por Lisboa, Morales y Palací (2006), el compromiso organizacional es la “fuerza relativa de la identificación e implicación de una persona con una organización”. Tal como está expresado, estos autores añaden el concepto de relativo con el fin de señalar que dicho

compromiso no es permanente o mantiene los mismos niveles, sino que en su dinámica puede bajar o subir, conforme a factores que así lo indiquen.

Para Lagomarsino (2003), el término de compromiso organizacional no está bien definido, pues no existe unanimidad entre los autores, sobre todo porque algunos parten desde la misma experiencia, en tanto que otros basan su enfoque conceptual más desde la teoría. Para este autor es esencial establecer, más que el concepto, la diferenciación entre compromiso y sus consecuencias. “la distinción entre el compromiso y sus consecuencias es importante porque mientras el compromiso es un estado interno de la persona – un cierto vínculo con una organización particular -, son las consecuencias de ese compromiso las que en definitiva importan a la organización” (Lagomarsino, 2003, p. 79). Bajo esta perspectiva, este autor parte del hecho de que no siempre el compromiso organizacional está ligado con el éxito de la organización, en el sentido que interesa no tanto su compromiso con la empresa, sino el nivel de productividad.

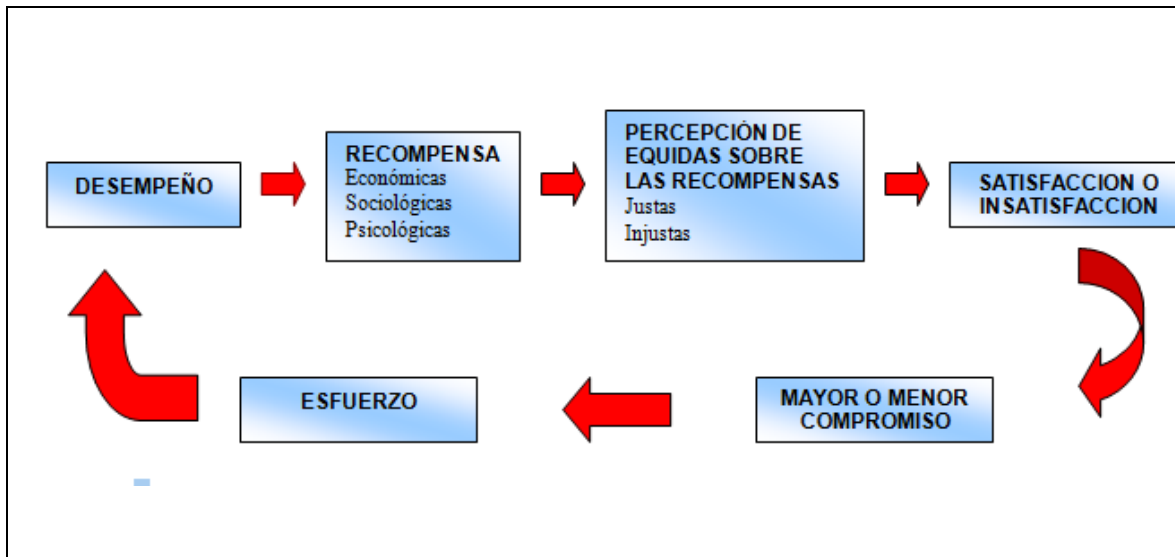
Para Lagomarsino (2003), el compromiso organizacional se basa en una combinación de tres dimensiones “una dimensión económica - compromiso económico – una dimensión de crecimiento – compromiso de crecimiento – y, una dimensión moral – compromiso moral”. Tal como se observa, este enfoque es claramente economicista, por cuanto no tiene como eje a los mismos trabajadores, sino que está más que todo en los resultados que se pueden obtener del compromiso de estos.

Por otro lado, Pfeffer (2000), establece que el compromiso organizacional se basa en el modelo de racionalización del comportamiento, puesto que si un individuo

puede ser inducido a hacer algo y no es posible atribuir esta conducta a cierta influencia externa poderosa, como un premio o una sanción, la persona se comprometerá más con el acto y con sus implicaciones en otras actitudes y conducta. Se puede decir entonces, que el compromiso organizacional puede llegar a ser un medio muy poderoso para coordinar y manejar el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Citando a Simón(1991), citado por Pfeffer(2000), se puede decir que “la disposición de los empleados en todos los niveles a asumir responsabilidad por producir resultados, no simplemente “siguiendo reglas”, se cree en general, es uno de los principales determinantes del éxito organizacional”.

En el marco de dicho éxito, el Compromiso Organizacional es un indicador de la disposición del empleado a quedarse en la empresa, de igual forma refleja la creencia que tiene el trabajador en la misión y metas de la compañía y por lo tanto la disposición para dedicar esfuerzo para lograrlas. Generalmente el nivel de compromiso es más fuerte en los empleados que han permanecido más tiempo en la empresa, en aquellos que han experimentado éxito personal en la organización y entre los que trabajan en grupos más comprometidos. Los trabajadores comprometidos con la organización por lo general tendrán un buen historial de asistencia, apego gustoso a las políticas de la empresa y bajos niveles de rotación. (Davis y Newstrom, 1991). Estos autores proponen igualmente aspectos vitales en el compromiso organizacional como el ciclo “desempeño – satisfacción – esfuerzo” tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1: Ciclo Desempeño – Satisfacción – Esfuerzo



Fuente: Davis y Newstrom, (1991).

En este ciclo el mayor o menor compromiso organizacional está sustentado en la dinámica empleador – trabajador, en la medida que uno pone su esfuerzo y el otro le recompensa de diversas formas y no únicamente en la economía, generando así la percepción por parte y parte de condiciones de equidad y de justicia. Si esto no se da, vienen las consecuencias de insatisfacción y baja en los niveles de productividad, eficiencia y eficacia.

El mismo Arias (2000), citando a Allen y Meyer (1991), señala que el compromiso organizacional es un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”. Para precisar de mejor forma el compromiso, éste se dividió en tres componentes: afectivo, normativo y continuado, tal como se verá en el siguiente apartado en donde se desarrollan cada uno de estos componentes.

5.2. Componentes del Compromiso Organizacional en Meyer y Allen

El proceso de conformación del compromiso organizacional establecido por Meyer y Allen tiene como base la concepción según el cual la permanencia de los trabajadores está mediada por elementos afectivos normativos y calculativos, que al ser asumidos generan una ventaja competitiva para las organizaciones.

Estos autores definen el compromiso como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (Arias, 2000, p. 5). De este estado psicológico es que surgen los tres componentes esenciales del compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado) tal como se especifican a continuación.

5.2.1. Compromiso Organizacional Afectivo (COA)

El componente afectivo está dado por los lazos emocionales que se forjan en las personas con respecto a algo o a alguien. En el caso de las organizaciones, este elemento está determinado por la satisfacción de sus necesidades y expectativas, en donde el COA “revela consideraciones de apego emocional hacia el lugar de trabajo”. En este caso, tal como se observa, el trabajador ve la empresa como un todo, como una cualidad afectiva que hace parte de dicho compromiso organizacional, es decir que hay una implicación o participación activa en la empresa.

Para Edel, García y Casiano (2007), el compromiso afectivo está referido “a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y

expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización”. Como bien lo señalan los autores, la perspectiva psicológica propuesta por Allen y Meyer (1991), tiene su sustento en que los aspectos relacionados con la conducta humana, especialmente la laboral, están íntimamente ligados al nivel de afectividad en que se encuentre dicha persona.

5.2.2. *Compromiso Organizacional Normativo (CON)*

De acuerdo con Betanzos y Paz (2007), en este compromiso “un empleado presenta dos tipos de respuestas, por un lado una conducta de lealtad y en el otro caso una conducta responsable”; este tipo de conducta responsable y leal convierte en una obligación el mantenerse en la empresa.

Para Edel *et al* (2007), el compromiso normativo está más ligado con el deber, en cuanto a que es “aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones (...) En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador” p. 53. Este concepto está igualmente ligado a la misma ética con la cual los trabajadores se encuentran comprometidos, debido a que la misma empresa le ha dado las pautas para ser éticos, es decir que ha manejado el personal con los más altos estándares de transparencia. Cuando esto no sucede, es lógico que la moral de los trabajadores no encuentra espacio, perdiéndose un valioso factor dentro del compromiso organizacional.

5.2.3. *Compromiso Organizacional Calculado (COC)*

Este tipo de compromiso está relacionado con la capacidad para calcular el costo de su salida de la organización. “basado en la percepción de los costes asociados con el abandono de la organización” (Lisbona *et al*, 2006, p. 408).

En estos casos el compromiso está más ligado con los costos financieros, físicos o psicológicos y las mismas opciones de empleo en otras organizaciones, la que genera un compromiso organizacional fuerte. “El trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa” (Edel, 2007, p. 54.)

5.3. Estado del Arte en Relación con el Compromiso Organizacional

5.3.1. Estado del arte nivel internacional

Se encuentra la investigación efectuada por Carmen María Salvador Ferrer (2005), de la Universidad de Almería (España), titulada “Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción”, en la cual pretende validar el constructo del compromiso del cliente con la organización como un concepto multidimensional, tomando como punto de partida las perspectivas tradicionales: afectiva, normativa y calculada (continuidad), en donde se analiza la influencia del compromiso en la satisfacción del usuario. En el estudio se utilizó un cuestionario aplicado a 223 usuarios de los servicios no docentes universitarios. Los resultados muestran que las perspectivas tradicionales (afectiva, normativa y calculada)

son importantes para el análisis del compromiso de los clientes. También, los datos reflejan que estas categorías pueden organizarse en dos macrodimensiones (*ética y calculada*), las cuales influyen significativamente en la satisfacción del usuario. Por último, se sugieren algunas cuestiones a investigar, tales como explorar los antecedentes y consecuentes del compromiso, pues no se descarta encontrar otras variables consecuentes distintas a la satisfacción. Adicionalmente sugieren que investigaciones futuras se deberían centrar en medir el impacto y la organización de las dimensiones del compromiso y la relación entre los componentes del compromiso y la satisfacción.

Otra investigación que proporciona información importante sobre el estado de investigación del compromiso organizacional es la efectuada por Loli (2007) de la Universidad UNMSM (Perú). En su artículo “Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”, en el cual estudia la relación entre el compromiso organizacional de los trabajadores y su relación con algunas variables demográficas, en una muestra de 205 personas de un total de 20 facultades. Los resultados presentados arrojan una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional, el análisis de los factores indica una correlación significativa y positiva entre la satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia. También se encuentra una asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto. Las variables demográficas

respecto al compromiso organizacional, no arrojan ninguna relación, pero en un análisis por separado de cada uno de los factores del compromiso organizacional permite encontrar relación importante con educación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto actual y puesto actual. En esta investigación cabe resaltar que la cruzar el compromiso organizacional de los trabajadores con las condiciones laborales, entendidas con “tipos de contratación”, divididos en contratistas y nombrados, estos dos grupos se comportaron de la misma manera, son homogéneos frente a los diferentes componentes del compromiso organizacional.

Conforme a lo anterior se tiene entonces que la forma como operen estos dos contratos depende en gran parte el desempeño y nivel de satisfacción del empleado con la empresa, pues si ésta solo cumple con el contrato formal descuidando el psicológico, los individuos tenderán a disminuir su rendimiento y niveles de satisfacción; en igual sentido, el comportamiento del empleador estará determinado por los trabajadores, pues tiene las expectativas de alto desempeño y colaboración, con los cuales los recompensará o retirará de acuerdo a resultados

Un estudio muy interesante realizado por De Frutos (1998), de la Universidad Autónoma de Madrid (España), llamado “Análisis Factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización”, en el cual validaron el constructo del compromiso con la organización como un concepto multidimensional, tomando como punto de partida las tres perspectivas teóricas desde las que tradicionalmente se estudia el compromiso: la afectiva, la normativa y la calculada. Partiendo de las escalas propuestas por Allen y Meyer (1990) y Meyer, Allen y Smith (1993), comparando el ajuste de cinco modelos mediante análisis factorial confirmatorio. Los resultados

demonstraron que el modelo de cuatro factores obtiene el mejor ajuste, este modelo plantea que las dimensiones afectiva, normativa y calculada (continuidad), constituyen tres factores distintos y relacionados entre sí, pero que adicionalmente el factor calculado se desglosa en dos nuevos factores, uno que mide el compromiso calculado basado en los costos del abandono (pérdida de los beneficios acumulados o debidos a la organización) y otro para los ítems que evalúan el compromiso calculado basado en la percepción de escasez de empleo alternativo (posibilidad de encontrar otro empleo) . Este cuarto factor queda justificado teóricamente, ya que la dimensión calculada se puede desdoblar en dos aspectos: uno que hace referencia al elevado coste de un eventual abandono y otro que hace referencia a la percepción de alternativas de empleo. Los resultados de este estudio abre la puerta a investigaciones más ambiciosas como la relación de los aspectos del compromiso con la disonancia cognitiva, con la conformación del puesto de trabajo en función de alternativas de empleo o con la propia secuenciación temporal de los elementos del compromiso.

En la investigación efectuada por Jeffrey Pfeffer (1993) llamada “The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working Collaboratively: Evidence from college and university acuity los autores buscan identificar el efecto de la dispersión en los salarios (desigualdad en el salario), sobre la satisfacción, productividad y la colaboración. La población a la cual se le aplica el instrumento de investigación es de tipo universitaria, mostrando en sus resultados que a mayor grado de dispersión del salario, hay más efectos negativos en la satisfacción y en la productividad de los trabajadores y el nivel de colaboración. De igual forma identificaron que los efectos negativos de dispersión del salario sobre la satisfacción, es inferior en las personas con

mayor nivel de compromiso, las que trabajan en áreas científicas más complejas y cuando los salarios son basados en la experiencia y productividad intelectual. Asimismo, el estudio señaló cómo en las universidades privadas el grado de satisfacción tiene un efecto aún más negativo. La posición en la estructura del salario, la disponibilidad de información sobre la desigualdad de éste y bases legítimas de asignación de premios, son variables que inciden en los efectos adversos de la dispersión de los salarios.

En el estudio “ Employment variability under different managerial compensation systems”, de Gerhart (1996), los autores intentan determinar los efectos que tiene la variabilidad del empleo, como los recortes de personal. Los resultados confirman los efectos a largo plazo, tales como la disminución en la confianza de las personas que quedan después de la reestructuración al igual que la disminución de su compromiso.

Krausz (2000) en su artículo sobre “Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes” busca determinar los efectos psicológicos que tienen los trabajadores temporales voluntarios frente a los que no lo son. Dentro de los resultados se evidencia que los niveles motivacionales y de satisfacción de los que eligen este tipo de vinculación de forma voluntaria es alta y no se perciben efectos negativos a nivel psicológico.

Connell y Burgess (2002) en su estudio “In search of flexibility: Implications for temporary agency workers and human resource management”, realizan un análisis y se hace una propuesta sobre el nuevo papel que debe tener la gestión del recurso humano en el nuevo contexto del empleo, el cual está marcado por su creciente flexibilización. En este sentido, se habla del papel que juega la gestión de los recursos humanos en

cuanto al trabajo temporal respecto a las cinco áreas más importantes de los Recursos Humanos: la contratación y selección, integración e identificación, el compromiso del empleado, la administración del Recurso Humano y el entrenamiento.

En cuanto a estudios de caso relacionados con el estudio del compromiso organizacional, se encuentran las efectuadas por Meyer *et al* (1989) de la Universidad de Western en Ontario, Canadá. Dentro de las principales investigaciones están: Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations por Natallie Allen, John P Meyer en 1984, Becker (1960) en su teoría del compromiso organizacional propone que el compromiso de continuidad aumenta a medida que los beneficios secundarios se acumulan. Con el fin de probar de manera más adecuada esta teoría establecieron dos estudios. En el primero, la muestra incluyó 64 estudiantes de introducción a la psicología: aquí ellos asumían el rol de empleados con altos o bajos niveles de compromiso de continuidad y estudiantes con altos o bajos niveles de compromiso afectivo (apego emocional) y respondían como creían que los trabajadores responderían. En el Estudio 2, se utilizaron como sujetos 130 empleados de varios departamentos administrativos de una universidad. Se emplearon las escalas anteriormente usadas para probar esta teoría en la medición de compromiso, así como la Escala de Compromiso de Continuidad (ECC). Se tuvo en cuenta como índices secundarios la edad y la antigüedad. Los resultados indican que los instrumentos e indicadores utilizados para los ensayos de Becker (1960) están saturados con compromiso afectivo, y, por lo tanto, no permiten probar la teoría de manera adecuada.

En "Organizational Commitment And Job Performance: It's The Nat" investigación efectuada por Meyer *et al* (1989). Se evalúan las relaciones entre el

rendimiento del primer nivel directivo de una gran empresa de servicio de alimentos en el Canadá y su compromiso afectivo (apego emocional a, identificación con, y la participación en la organización), el compromiso de continuidad (percibido costos asociados con la salida de la empresa), y la satisfacción con el trabajo. Las puntuaciones de compromiso y la satisfacción se correlacionaron con los índices de rendimiento. Según lo previsto, el compromiso afectivo se correlaciona positivamente y el de continuidad se correlaciona negativamente con el rendimiento laboral. No se encontró una correlación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento. Los resultados encontrados ponen de manifiesto la importancia de diferenciar entre el compromiso basado en el deseo y el compromiso en función de la necesidad. Asimismo, apoyan los esfuerzos de la organización para fomentar el compromiso afectivo de sus empleados.

“The Measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization” Allen y Meyer (1990) aquí se llevaron a cabo dos estudios para probar el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional. En el primer estudio se desarrollaron escalas para medir los componentes afectivo, de continuidad y normativo del compromiso organizacional, en el segundo estudio se estudiaron las relaciones entre dichos componentes y las variables consideradas antecedentes. Los resultados del análisis sugieren que los componentes afectivo y de continuidad se diferencian empíricamente, tal y como lo predijo el modelo y que a su vez existe un patrón en las relaciones entre las medidas de compromiso, sobre todo del afectivo y del de continuidad y las variables antecedentes.

En “Commitment to organizations and occupations” estudio efectuado por Allen, (1993), se puso a prueba la generalización de Meyer y Allen (1991) de los tres componentes del compromiso organizacional y el compromiso profesional. Las medidas de los componentes afectivo, normativo y de continuidad del compromiso profesional, fueron elaborados y utilizados para probar las hipótesis relativas a sus relaciones con las variables antecedentes y consecuentes. Los resultados del estudio efectuado entre estudiantes y enfermeras profesionales, reveló que los tres componentes del compromiso profesional se distinguen de los tres componentes del compromiso organizacional. Los resultados de las correlaciones y análisis de regresión son compatibles con las hipótesis realizadas sobre la base del modelo de los tres componentes y ha mostrado que el compromiso organizacional y el profesional contribuyen independientemente sobre la predicción de la actividad laboral y el comportamiento en el trabajo.

5.3.2. *Compromiso Organizacional a Nivel Nacional*

José Ignacio Cruz de la Universidad Nacional de Colombia, en su artículo sobre “compromiso con el trabajo y burnout en organizaciones penitenciarias: Algunos datos empíricos” realizó un estudio con una muestra de 413 trabajadores de centro penitenciarios, en este se busca encontrar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout, pues varios autores habían considerado al compromiso organizacional como la antítesis o el proceso complementario al burnout. El estudio arrojó que hay aspectos como los valores laborales y estilos de afrontamiento (que son tomados como parte del compromiso organizacional), que están positivamente relacionados con un mayor sentimiento de realizarse en el trabajo, en cambio el cansancio emocional y la despersonalización se asocian positivamente con el deseo de

tener autoridad sobre otras personas y con mostrar un estilo de afrontamiento más evitativo. Estos resultados muestran que el compromiso con el trabajo es algo más que simplemente bajos niveles de burnout y muestra la importancia de incentivar a través de la formación académica primero y después por parte de la misma organización una serie de valores que ayuden a que el empleado de prisiones revalorice y de significado a las tareas que realiza.

También se encontró la tesis de la Universidad Nacional Sede Manizales perteneciente a Amaya y Ceballos (2003) sobre “factores que determinan el nivel del Compromiso del empleado público en el municipio de Cartago” en la cual se pretende identificar los factores que determinan el nivel de compromiso organizacional de los empleados del sector público en el municipio de Cartago. Aquí se busca realizar tres análisis básicos, el primero se refiere a determinar el nivel de compromiso hacia el trabajo que prevalece en los empleados, el segundo se ocupa en definir la etapa de compromiso organizacional que presenta el empleado público y el último busca establecer las principales barreras o limitantes que impiden el desarrollo del compromiso de los empleados tanto en su trabajo como en la organización. Como resultados a destacar, se pueden enunciar que partiendo del análisis del compromiso desde las variables, selección, antigüedad en la empresa y nivel educativo, en el proceso de selección se evidencia que a quienes se les tuvo en cuenta la congruencia entre sus valores personales, habilidades y conocimientos para ser elegidos y asignados en un cargo, poseen mejores niveles de compromiso, puesto que se identifican con la empresa y se sienten orgullosos de pertenecer a ella. Otros factores importantes frente al compromiso que fueron identificados son el reconocimiento a nivel social y la

importancia de estos trabajos como alternativa laboral dentro del municipio por la importancia de las empresas del sector. De igual manera la población percibe como barreras para el compromiso la influencia de la política en las decisiones y procesos de la empresa, la falta de incentivos, la falta de recursos para ejecutar proyectos, la inestabilidad laboral las fallas en los métodos de trabajo.

Finalmente están los trabajos desarrollados por Urrea (2007), quien en el trabajo “La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia” hace un análisis sobre el fenómeno de la expansión de las CTA a partir del sector solidaria de la economía y del mismo cooperativismo en Colombia en el periodo 2000 – 2005, demostrando la dinámica que ha tenido en este periodo, la cual está determinada por el interés de las grandes empresas en la tercerización de la mano de obra, a fin de reducir costos y pasar la responsabilidad laboral a otros ajenos a las mismas. Destaca igualmente el estudio, la necesidad de establecer unos procesos de regulación y control más estrictos, que posibilite el cumplimiento de la Ley y el verdadero beneficio a quienes se encuentran afiliados. Finalmente, Urrea (2007), precisa cómo con la utilización de las CTA, el sector sindical se encuentra en graves índices de afectación, con lo que pierde el objetivo para el que fueron creadas, y empezar a ser utilizadas para acabar con décadas de sindicalismo en el país.

6. GLOBALIZACION ASPECTOS GENERALES, EFECTOS SOBRE LA RELACION HOMBRE-TRABAJO: FLEXIBILIZACION

El asunto de la globalización en el sector de la salud es de sustancial importancia por los efectos que está teniendo su avance y dinámica impuesta, tanto en los países desarrollados como los países en desarrollo. De acuerdo con Bernal (2007), “el proceso de globalización de la actividad de atención de la salud avanza impulsado por el alto costo de esta actividad en los países desarrollados, el fuerte aumento de la demanda en estos países debido al envejecimiento de su población, y la creciente disponibilidad de servicios de salud en los países en desarrollo a precios más bajos que en los países desarrollados” p. 83. Esta situación ha llevado a la presencia masiva de pacientes de países desarrollados utilizando los servicios de salud en los países en desarrollo.

La globalización ha sido entonces un dinamizador en la transformación mundial del sector de la salud, llevando inclusive a generar las mismas dinámicas que se ven en sectores particularmente comerciales e industriales, lo que conlleva el riesgo de que la salud se convierta en un servicio más para su comercialización, perdiendo así el fin social por el cual se creó. Esto se hace evidente por la misma esencia de la globalización como es la “erosión o eliminación de las barreras nacionales a las corrientes internacionales de bienes, servicios, capitales, financiación e información” (Bernal, 2007, p. 84.). Dentro de las características más relevantes de la globalización se destacan entre otras:

- Velocidad y dinámica de la globalización: este crecimiento acelerado ha sido notorio en el desarrollo de las tecnologías en la industria de la salud

y en las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones NTIC, que han permitido que los servicios de salud tengan mayores niveles de eficiencia y efectividad.

- Intensificación de la competencia: a medida que crece la globalización, sobre todo en el aspecto de la apertura, el nivel de competidores ha tenido un notable incremento, llevando a que la exigencia en la atención de los servicios de salud se haga con los mayores estándares de calidad, siendo las normas ISO las que marcan los procesos de gestión en salud.
- Aumento del tamaño de las unidades económicas: esta situación se manifiesta con la total expansión de las empresas transnacionales por un lado, y por el otro, con la integración de las economías nacionales en bloques económicos para obtener mayores niveles de competitividad. En el caso colombiano, v. gr. se observa el caso de Saludcoop, el cual tiene un nivel de cobertura que va más allá de las fronteras del país. “Actualmente, las empresas transnacionales generan casi un tercio de la producción mundial y un porcentaje notable del comercio mundial. Son responsables de la mitad del comercio mundial de bienes y de un 80% de las tierras dedicadas a cultivos de exportación en el mundo” (Bernal, 2007, p. 85.).
- Mayor crecimiento del sector de los servicios: indudablemente la globalización de la mano de las NTIC ha logrado capitalizar un crecimiento del sector de los servicios de una forma sorprendente. De acuerdo con los datos aportados por el Banco Mundial (2001), citado por

Bernal (2007), el crecimiento del sector de los servicios entre 1990 y 2000 fue del 7% anual, en tanto que el sector de los bienes llegó al 6% en los mismos promedios de años.

- Rápido crecimiento de las NTIC: este desarrollo ha presionado la evolución de los mismos bienes y servicios, al punto que ha llevado a una modificación total de los procedimientos administrativos y operativos de las organizaciones, exigiendo de la mano la adopción de estándares de calidad acordes a dichos desarrollos tecnológicos. Esto ha generado una inversión en el paradigma de necesidades de las organizaciones y su relación con estas nuevas tecnologías, por cuanto inicialmente la política de las organizaciones estaba centrada en decidir el nivel y tipo de tecnología a utilizar; ahora no, las tecnologías son las que están imponiendo a las organizaciones el tipo de tecnología que deben utilizar para poder mantenerse en el mercado.
- Nuevos niveles de gobernanza: con la fusión de los mercados, tanto por grupos transnacionales o bloque de países, la capacidad de mando en las decisiones de los gobiernos se ve sustancialmente limitada, no sólo desde el punto de vista financiero, en donde depende de las políticas internacionales regidas por el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, sino en los mismos ámbitos de la salud, las comunicaciones, transportes, educación y orientación de la economía nacional.

- Transformación o desarrollo de los factores culturales y psicológicos: aun cuando el término desarrollo es discutible, es de señalar que la globalización ha propiciado cambios culturales y psicológicos en la población mundial, al traspasar las barreras nacionales o regionales, con nuevas propuestas que vienen cambiando el comportamiento y la conducta de los individuos frente a fenómenos similares.

De acuerdo con la tesis sostenida por Bernal (2007), el sector de la salud a nivel global no refleja de idéntica forma la globalización debido a las características particulares que presenta este sector. “En la economía global, la atención de la salud ha permanecido predominantemente segmentada en sistemas de salud nacionales, por lo que el proceso de globalización no ha avanzado tanto como en muchos otros mercados de servicios. En general, los sistemas nacionales de salud son predominantemente públicos y gestionados por el sector público, pero hay también un sector privado de salud cuya participación varía según la riqueza de cada país” (Bernal, 2007, p. 86). Esta característica sustancial ha impedido que la salud adquiriera niveles de dependencia transnacional, aun cuando es claro señalar que el sector privado sí viene desarrollando procesos de crecimiento en otros países, pero más enfocados a la medicina prepagada que a la de acceso como derecho fundamental.

Por otro lado, desde una perspectiva diferente, se encuentran los trabajos de Franco (2010), que señalan cómo la globalización se encuentra en crisis y no en crecimiento como lo sostiene Bernal (2007). Franco (2010), citando a Wallerstein (2009), “caracteriza la situación actual del capitalismo como su crisis terminal; crisis múltiple de la civilización que abarca desde el nivel ecológico hasta el nivel cultural,

pasando por el tecnológico, lo económico, lo social y lo político”. Lo más preocupante de este autor es que sus consecuencias son impredecibles, sobre todo en ámbitos esenciales de la vida humana como el mismo estado del medio ambiente. Asimismo, señala la presencia de tres instancias o escenarios sobre los cuales actúa la globalización: globalización como ideología (supremacía del mercado y el sometimiento del Estado), la globalización como proceso (avance tecno – científico) y la globalización como parte de las nuevas instancias de orden social. Estos escenarios han generado una serie de consecuencias mundiales:

- Expansión de la economía de mercado.
- Desmonte y crisis del Estado de bienestar.
- Origen de grandes bloques económicos y políticos en el mercado.
- Pauperización y marginación de los Estados periféricos.
- Pérdida soberanía de los Estados.
- Expansión del concepto de democracia norteamericana en el mundo.
- Globalización de valores e ideologización colonización del mundo de la vida por los subsistemas de la economía y la administración de políticas.

Reforzando la posición de Franco (2010), Talarn (2007), parte de la tesis que la globalización está llevando a una crisis general de la humanidad, por cuanto en vez de ampliar el horizonte, lo que está haciendo es limitarlo y reducirlo a una serie de valores y principios que en nada aporta en la construcción de sociedad.

La sociedad del perfil bajo se corresponde al nivel más bajo de sus constantes. Porque está habitado por una sociedad que, como si padeciese anorexia, ese síntoma con el que los jóvenes denuncian el malestar de una cultura, va adelgazando de manera

alarmante, en su cuerpo social, en la ética, en un pensamiento enflaquecido hasta el límite del *pensamiento único*, en las ideas... todo cada vez más delgado, bidimensional, esforzándose en el logro del aislamiento autístico, eso sí, global, para todos. Si no fuera por el gran dolor que promueve, podríamos hablar de la globalización de la mediocridad. (Talarn, 2007, p. 22).

Este panorama señalado por Talarn (2007) está basado en la forma como la pobreza extrema se ha extendido en la mayoría de países en desarrollo, mostrando de forma palpable cómo la política económica del neoliberalismo ha desembocado en una reducción de las garantías de vida digna. Asimismo, señala cómo la llamada globalización ha profundizado la paradoja del bienestar en cuanto a que si por un lado genera mejores condiciones de vida en las personas con alto poder económico y de recursos; en sus mismos países, desarrollados o en desarrollo, se acrecienta la destrucción de condiciones de vida digna en una proporción significativamente superior. “Paralelamente, los países ricos aumentan su renta per cápita en términos absolutos, pero se van destruyendo, lenta e inexorablemente, los sistemas de protección social y el *Estado de Bienestar*”. (Talarn, 2007, p. 39.). Bajo esta perspectiva, el autor concluye que la globalización es ante todo la dependencia entre países, empresas y personas pero bajo criterios de disparidad e inequidad que hacen inviable el proyecto en su totalidad.

Entrando ya este autor en el tema específico de la salud, señala cómo la globalización, pero en especial el neoliberalismo, ha cambiado sustancialmente la relación entre Asistencial Profesional y paciente, al trasladar nuevos actores y nuevos escenarios en donde es claro que el tema monetario hace parte fundamental en dicha relación.

Desde hace años, pero hoy con mayor intensidad, se ha organizado toda una *industria* alrededor de Asistencial Profesionales y enfermos. Con fuerza inusitada unos y otros, todos en definitiva, hemos entrado en una dinámica mercantil en la que ya no sólo está en juego la curación o el alivio del sufrimiento. Cuando el apoyo al necesitado, en este caso al enfermo, sucumbe al imperio del negocio, del beneficio económico a corto o mediano plazo y a los sinergias del mercado, se pervierte una de las facetas más humanas que, como especie, poseemos. (Talam, 2007, p. 166.)

Esta realidad global se contrapone, para el caso colombiano, con el mismo concepto de la salud como un derecho fundamental, es decir como un derecho constitucional que merece el amparo del Estado. Con todo, el problema está en cómo mientras las enfermedades relacionadas con la actividad laboral y personal crecen, los servicios de salud entran en procesos de continua confrontación entre la entidad que los debe prestar y los pacientes que necesitan el tratamiento de cualquier afección. Talam (2007), señala igualmente cómo este tipo de afecciones está llegando a que se traten situaciones cotidianas como un problema que necesita de Asistencial Profesionales o especialistas para resolverlo. “vivimos en una sociedad instalada en un mito: el de que la medicina lo puede, o podrá, con todo (...) contra las arrugas, la celulitis, la calvicie, el declinar de nuestras capacidades atléticas, sexuales, orgánicas en general” p. 169.

Desde esta perspectiva Talam (2007), citando a Moynihan y Henry (2006), señala cinco aspectos que son parte integrante del llamado proceso de medicalización de la sociedad con las características antes anotadas.

- La venta de los procesos normales de la vida como problemas Asistencial Profesionales (envejecimiento, caída del cabello).

- La venta de los riesgos como enfermedad. (aumento de la presión arterial, tamaño de la próstata, los niveles de colesterol).
- La venta de síntomas poco frecuentes como epidemias médicas. (problemas de erección en los hombres, mujeres con problemas sexuales, síndrome premenstrual).
- La venta de síntomas leves como indicios de graves enfermedades. (síndrome de colon irritable, dolor de cabeza, molestias digestivas).
- La venta de problemas personales y sociales como problemas Asistencial Profesionales. (problemas de salud mental, problemas de la vida social).

Tal como lo plantean estos autores, la globalización ha llevado a la ampliación de los tratamientos, bajo un criterio único: la venta. El nivel de comercialización de productos y servicios de salud en estos aspectos ya reseñados se ha extendido de forma alarmante, abarcando no sólo los estratos socioeconómicos altos, sino a toda clase de personas, pues de hecho se ofertan conforme al nivel de recursos que se tienen.

Mención aparte merece el sector farmacéutico en donde el mercado está totalmente en manos de las transnacionales, las cuales tienen la capacidad financiera y de infraestructura en la fabricación de medicamentos, siendo un campo en el cual sí existe dependencia con estas industrias. No se profundiza más sobre el tema, por cuanto no obedece al interés del presente estudio, pero es necesario señalarlo para poder entender la complejidad misma del sector de la salud, sobre todo por el hecho de que la concepción de esta industria se da con los mismos criterios de comercialización de cualquier bien o servicio, siendo así un mecanismo de ingresos para los Asistencial Profesionales que se ven beneficiados al recetar determinadas drogas a los pacientes.

Queda sobre el tapete este tema, pues profundizar más es desviar el sentido del presente trabajo.

Finalmente, aparte de la atención en salud y la industria farmacéutica, es indudable que a nivel laboral la situación lleva a un análisis distinto en cuanto a que las consecuencias de la globalización han afectado el nivel de calidad de vida de los profesionales de la salud, pues quedan a expensas de las políticas de mercado que marcan el panorama internacional, caracterizado por la flexibilización laboral y la privatización del sector. Aricapa (2008) señala los efectos de la privatización de la salud en la figura jurídica de las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA, cuando precisa que “el deterioro de las condiciones salariales y laborales que, por cuenta de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y otras formas de subcontratación, hoy afrontan los profesionales Asistencial Profesionales y paraAsistencial Profesionales, otro estrago del proceso de privatización que ha tenido en los últimos años la salud en Colombia” p. 2. Este tema de los efectos laborales de las CTA será tratado más adelante con mayor profundidad, dado que es una problemática que exige un tratamiento especial, en donde no solamente está mediado el fenómeno de la globalización, sino las mismas condiciones legales internas y los intereses particulares que se persiguen con la implantación de estas empresas de la llamada economía solidaria en el sector de la salud.

7. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN SECTOR SALUD EN COLOMBIA ASPECTOS TEÓRICOS Y LEGALES.

7.1. Aspectos Preliminares

La cuestión laboral, es decir las relaciones laborales tal como se han desarrollado actualmente en el capitalismo, tiene su origen con el advenimiento de la Revolución industrial acaecida en el siglo XVIII, cuyas primeras representaciones se encuentran en Inglaterra, hasta lograr su expansión y hegemonía a nivel mundial. “La revolución industrial no constituyó un único acontecimiento, sino muchos desarrollos interrelacionados que culminaron en la transformación de una sociedad con una economía de base agraria a otra fundamentada en la producción fabril” (Beltrán y Cardona, 2001, p. 12). Dentro de estos múltiples acontecimientos está en definitiva el relacionado precisamente con la nueva concepción de empresa y el nacimiento de una nueva clase social ligada a la producción: la clase trabajadora.

Asimismo, el desarrollo del capitalismo supuso un grupo de inversionistas, llamados capitalistas, quienes con un capital determinado iniciaban procesos productivos a fin de obtener unas ganancias. La concepción inicial de este sistema, en la era de la Revolución Industrial, está basado en la acumulación de capital, siendo los trabajadores el eje para maximizar las ganancias y el salario como única contraprestación, como único estímulo o incentivo de su fuerza de trabajo, sin tener en cuenta otros factores que se fueron consolidando en la medida en que las tecnologías fueron evolucionando.

Esta concepción está relacionada directamente con el crecimiento de la industria y la cuestión laboral que implica una mayor producción. En este sentido surge la obra de Taylor (Taylorismo) a inicios del siglo XX, quien basa la estructura del trabajo en el diseño de métodos de parcelación. “El taylorismo se puede considerar como el resultado de la convergencia entre el desarrollo general del método científico, y concretamente, del método cartesiano, y el desarrollo de la división técnica y social del trabajo en los sistemas productivos” (Companys y Corominas, 1998, p. 12.).

Partiendo de este método, ya el control del trabajo no está dado por el mismo trabajador, sino por la empresa que es la que define cuál será el mejor mecanismo para lograr la mayor rentabilidad sin importar las condiciones personales de los trabajadores, al punto que la concepción de este llega a igualarse a la de un objeto cualquiera susceptible de explotación tal como lo señalan las características principales del Taylorismo: “la prima, la separación entre la concepción del trabajo y su ejecución (el obrero hace el trabajo, pero el procedimiento lo diseña la oficina de métodos), la escasa consideración por la capacidad y la iniciativa de los seres humanos en el trabajo. De hecho, en la misma obra, Taylor se refiere a Schmidt-Nolt - el obrero en el cual aplicaron el método del taylorismo – como un hombre que “en su conformación mental ha de parecerse más a un buey que a otro tipo de ser”” (Companys y Corominas, 1998, p. 15.). Pese a esta concepción, la obra de Taylor estableció una serie de responsabilidades a los managers o directores en el área de producción:

- Deben elaborar una ciencia que permita la ejecución de cada una de las operaciones de trabajo que se realizan en la compañía, dejando al margen la concepción empírica en este tipo de ejecuciones.

- Se debe hacer una selección científica de los trabajadores a fin de adiestrarlos, enseñarlos y formarlos en las labores que realizarán, con lo cual ellos no podrán definir el tipo de actividad que desempeñaran en la compañía.
- Colaborar de forma cordial con los trabajadores para que la actividad definida científicamente sea realizada conforme lo establecido.
- Los niveles de responsabilidad entre obreros y managers son iguales en la medida que al definir la actividad específica de cada uno de los trabajadores, los managers asumen la responsabilidad por el nivel en la producción de cada uno de aquellos. (Companys y Corominas, 1998, p. 17.).

Las condiciones o niveles de compromiso organizacional al interior de la organización son pues inexistentes, en tanto que la única motivación está dada por los ingresos conforme a la cantidad producida, pero no por la identidad que se pueda tener con los objetivos, fines y desarrollo de la misma compañía. Se puede decir entonces, que con Taylor la gestión del trabajo adquiere una nueva significación, se convierte en un paradigma metodológico de cómo llegar a procesos productivos más eficientes y eficaces, en un mercado mundial caracterizado principalmente por elevar el nivel de producción de la industria, y no por otros factores que se fueron sumando a medida que la complejidad de los negocios adquirió nuevos escenarios de competencia y eficiencia.

A la par y en contradicción de los estudios realizados por Taylor, se encuentra la obra de Mayo (1927), citado por Beltrán y Cardona (2001), quien encontró nuevas formas o factores para estimular la productividad y que fueron las que incentivaron por largos años la actividad empresarial en muchas organizaciones:

- El trabajo y la profesión en el mundo moderno determina, cada vez más, la vida del individuo en la familia y el ambiente.
- Las estructuras informales en la empresa son decisivas no sólo para el nivel de rendimiento y para el clima empresarial sino también para el prestigio y el ansia de promoción del individuo.
- Las estructuras informales se plasman en formaciones de grupos (informales) no previstas en la estructura formal de la empresa. (Beltrán y Cardona, 2001, p. 5.).

Tal como se observa, el aporte de Mayo está determinado por un cambio en la propuesta dada por Taylor, al establecer que las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa son clave para el éxito de esta, en donde aparecen ya conceptos como cooperación, participación e intercambio de ideas; dejando de lado las condiciones físicas en las cuales se desarrollaba la labor:

Lo que importa destacar aquí es el énfasis de Mayo y sus seguidores en la capacidad social de un trabajador o conjunto de trabajadores (frente a su capacidad física), en la importancia de las remuneraciones no económicas, en que la mayor especialización no siempre es conveniente y en que los individuos no reaccionan aisladamente frente a las actuaciones de la dirección, sino como miembros de un grupo. (Companys y Corominas, 1998, p. 24.).

En síntesis, la obra de Taylor y Mayo se distanciaron a tal punto, que estas fueron resumidas por Mac Gregor, citado por Companys y Coromidas (1998), el cual las denominó *Teoría X* y *Teoría Z*, las cuales son sintetizadas a continuación por estos autores:

Una formalización de la teoría X puede ser la siguiente:

1. El hombre común siente una aversión innata hacia el trabajo y hace todo por evitarlo; esta consideración tiene raíces profundas, desde la obligación de trabajar como castigo a Adán y Eva hasta la idea contemporánea de que la dirección tiene por función hacer trabajar a los hombres.

2. Por lo tanto hay que obligar, controlar, dirigir y amenazar para hacer trabajar a los hombres; la aversión es tan fuerte que la promesa de recompensa no basta y hacen falta entonces amenazas de castigo.

3. El hombre común prefiere ser dirigido, desea evitar las responsabilidades, tiene poca ambición, anhela la seguridad ante todo, la mediocridad de las masas, idea que nadie quiere hacer suya, es, de hecho, una concepción compartida por muchos directivos.

La teoría alternativa es la teoría Y:

1. El esfuerzo en el trabajo es tan natural como el esfuerzo en el juego o el placer del descanso, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción.

2. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios para obtener un trabajo útil; el hombre puede dirigirse a sí mismo si acepta los objetivos de su trabajo.

3. La mejor recompensa para obtener la participación de los empleados es la satisfacción de sus necesidades sociales y egoístas.

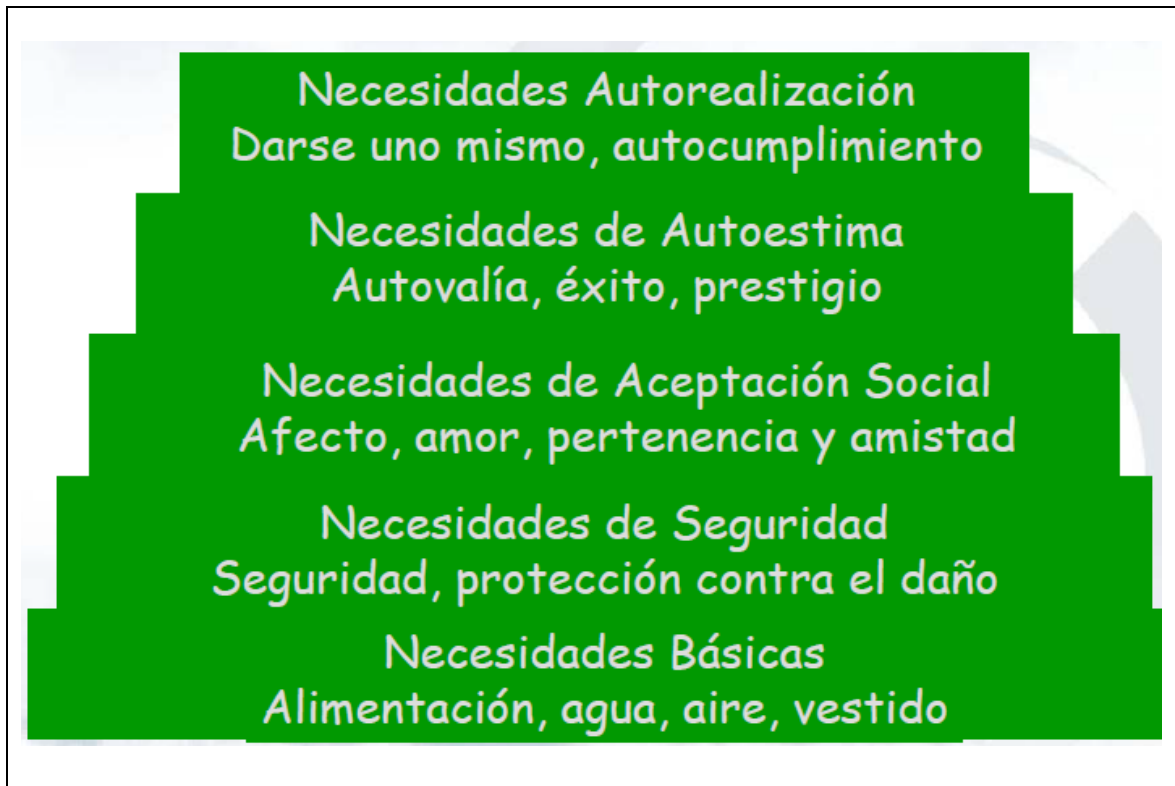
4. El hombre común puede aprender, en condiciones apropiadas, no sólo a aceptar sino también a buscar las responsabilidades.

5. Muchos hombres son capaces de efectuar un aporte creativo en una organización.

6. Es raro que todo el potencial intelectual de un hombre común sea utilizado en el mundo actual. (Companys y Coromidas, 1998, p. 25.).

Al lado de estas propuestas, surge la teoría de las necesidades humanas de Maslow, llamada igualmente como la pirámide de Maslow (Figura 2.),

Figura 2. Pirámide de Maslow.



Fuente: Musmanni, 2005, p. 4.

Tal como se muestra en la Figura 2, Maslow parte de una jerarquización de las necesidades de los seres humanos, en donde cada uno va escalonando dichas necesidades conforme va cubriendo cada una de ellas. Esta concepción parte entonces de un escalón de necesidades básicas, que tras ser satisfechas, busca llenar las necesidades

de seguridad que le permitan protegerse ante potenciales daños. “Una vez que el individuo se siente físicamente seguro, empieza a buscar la satisfacción de otras necesidades, la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social y quiere que este grupo lo acepte como un miembro. [...]. Finalmente, los individuos que tienen cubiertos todos estos escalones desean crear y alcanzar metas personales” (Parra, s.f., p. 15).

Tal como se observa en esta teoría de las necesidades, la principal crítica que se puede establecer es que estas no consiguen escalonarse de una forma tan definitiva, en cuanto a que la complejidad en que se encuentra actualmente la sociedad, impide establecer que dichos niveles se pueden presentar en la mayoría de la población. Es decir, las condiciones actuales permiten inferir que la autorrealización de las personas se puede presentar en cualquiera de estos escalones, no siendo necesario el cumplimiento de una necesidad para avanzar a otra. Como ejemplo de esta circunstancia están las condiciones socio económicas, que llevan a que determinadas personas se sientan realizadas con sólo lograr satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y techo, logrando con ello un nivel de realización que en otros momentos no había tenido.

En este mismo sentido se puede pensar de aquellas personas, que estando en el nivel de la autorrealización, no sienten que hayan logrado alcanzar metas personales, sintiendo la necesidad de avanzar a otros escenarios no planteados por Maslow. En definitiva, la complejidad del mundo actual impide que se puedan establecer estos rangos de satisfacción de necesidades para lograr elevarlo a una teoría bien sustentable, aun cuando se logró observar cómo es asumida por organismos internacionales como la misma OEA.

7.2.Situación Actual

Teniendo claridad sobre los diferentes enfoques que se han dado a las condiciones de los trabajadores, queda por señalar cómo está su panorama actual, para tomar ahí sí el tema de fondo cual es la flexibilización laboral en el contexto del sector de la salud.

Para De la Garza (2001), el trabajo y su relación con los trabajadores se encuentra en crisis, siendo una de sus tesis el problema de la decadencia del movimiento obrero en las estrategias implementadas por los empresarios que buscan ganarlos para el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente por la dirección. “Los estados neoliberales ha apoyado la flexibilización del trabajo promulgando leyes laborales menos rígidas, favoreciendo la firma de contratos colectivos flexibles y debilitando los pactos corporativos con sus implicaciones en la seguridad social y la influencia política de los sindicatos” (De La Garza, 2001, p. 21.)

Precisando aún más la crisis del trabajo en América Latina, De La Garza (2001) estima que la misma obedece principalmente a una precarización de las actividades laborales, manifestada en un crecimiento del desempleo y en una disminución de los salarios reales percibidos. A estos dos factores es necesario sumar el incremento del trabajo informal como mecanismo o espacio para conseguir ingresos en el grupo familiar. El escenario que se crea en la actualidad, fruto de estas condiciones, es la fragmentación de la clase obrera, la cual se manifiesta en forma de microunidades de producción separadas una de otras y un incremento en las actividades precarias,

representadas en dicha atomización de los bienes y servicios. Para este autor, sin embargo, existen alternativas frente a la crisis del trabajo:

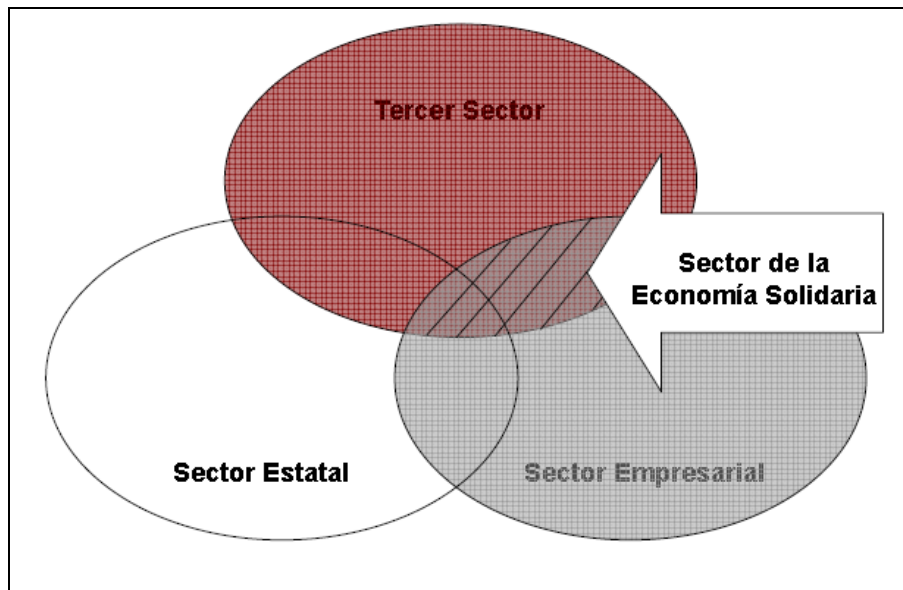
... es posible concebir a la acción económica como parte de una totalidad que está siempre embebida de sociedad y de cultura, frente al equilibrio general, la posibilidad de una nueva teoría del desarrollo que parta del trabajo, de la producción y no solo de la empresa, que sea capaz de articular mercado de trabajo con reproducción, con encadenamiento e innovaciones productivas, con aprendizaje tecnológico y organizacional y culturas empresariales, laborales y sindicales, todo esto con lo regional y la macroeconomía y el mercado interno y el externo, sin olvidar al sector financiero, dejando siempre un espacio para los sujetos voluntarios y escapando así del estructuralismo tan caro a casi todas las teorías económicas. (De La Garza, 2001, p. 29.).

El tomar el trabajo como parte integrante de la sociedad y de la cultura, desde una perspectiva de totalidad, indica la necesidad de que este debe incluir no solamente un compromiso con la organización, sino de la organización con los trabajadores, logrando con ello un equilibrio en las relaciones que se viven no solo al interior de las empresas, sino en el mismo entorno de la sociedad. Bajo estos criterios, se aborda a continuación el tema de la flexibilización laboral como una forma de contratación que hace parte indudable del compromiso organizacional en tanto que lo limita o le da herramientas para su desarrollo, tal como se pretende diagnosticar en el presente trabajo de investigación, como es el sector de la salud privada.

7.3. Formas Organizacionales que Adquiere la Flexibilización Laboral

Para lograr entender las formas organizaciones que adquiere la flexibilización laboral, es pertinente establecer la estructura de los tres principales sectores de la economía, los cuales se encuentran interrelacionados en el mercado nacional y con fuerte incidencia en lo internacional. Estos tres sectores son los correspondientes al sector estatal, el sector empresarial y el sector de la economía solidaria o sector sin ánimo de lucro, tal como se muestra en la Figura 3.

Figura 3 Sectores de la Economía



Fuente: Colombia. Consejo Nacional de Política Económica y Social Conpes.

(2010). *Documento Conpes 3639*. Bogotá D. C.: autor, p. 5.

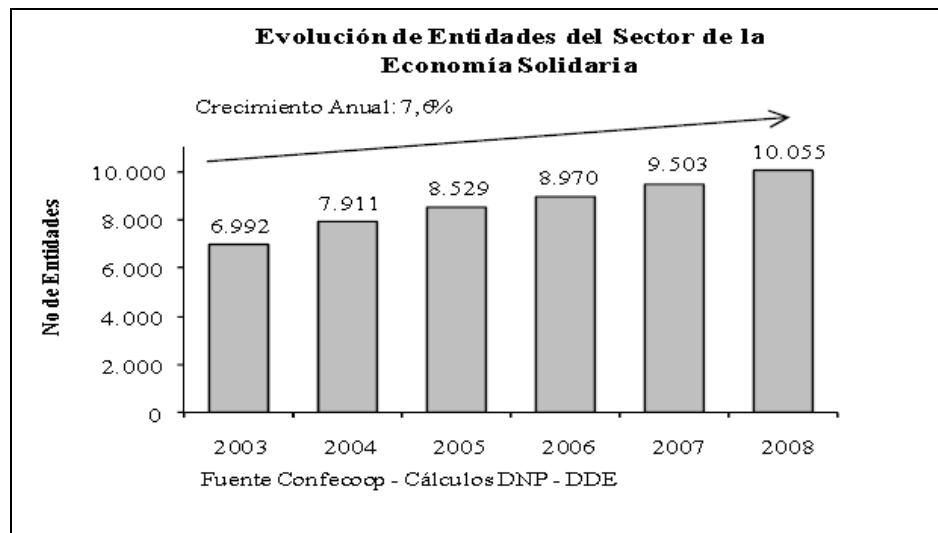
Tal como lo menciona el Conpes (2010), la interrelación de los tres sectores convierte la economía en una dinámica especial de interacciones, como la que se da entre el sector estatal y el tercer sector, el cual determina la prestación de bienes o servicios al Estado; en tanto que la intersección entre el sector empresarial, el sector estatal y el tercer sector genera el desarrollo de actividades empresariales, de donde

surgen las llamadas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las cuales hacen parte del sector de la economía solidaria, que se define de la siguiente manera.

Todas las empresas sin ánimo de lucro que producen bienes y/o servicios, que operan bajo formas asociativas cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de sus miembros y de la comunidad. Estas empresas al igual que las de naturaleza mercantil funcionan con criterios de rentabilidad, eficiencia y productividad, a la par que cumplen con estándares contables, financiero, de calidad y de gestión (Conpes, 2010, p. 6).

Dentro de esta estructura de la economía se encuentran las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) las cuales son caracterizadas conforme a la Ley 454 (1998), en su artículo 6°, donde se señalan que hacen parte del componente de las empresas solidarias de salud, las precooperativas y las mismas cooperativas entre otras. Vale la pena resaltar el alto nivel de evolución y crecimiento que viene demostrando desde 2003 tal como se muestra en la Figura 4.

Figura 4. Evolución de Entidades del Sector de la Economía Solidaria en Colombia.



Fuente: Conpes, 2010, p. 8.

Este crecimiento obedece a las mismas recomendaciones dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que las definió bajo el esquema de cooperativa como “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática” (OIT, 2002, p. 2).

Bajo esta estructura de apoyo legal nacional e internacional, las organizaciones de economía solidaria se han venido fortaleciendo y copando mercados en los otros dos sectores (público y empresariales) y un crecimiento permanente tal como se señaló anteriormente y es visible en la Fig. 2.

Estas formas organizacionales son las que han permeado los procesos de flexibilización laboral en el sector de la salud, logrando crear un clima de total rechazo social y empresarial, por cuanto se ha logrado comprobar que la situación laboral del personal Asistencial Profesional adscrito a estas empresas han visto mermadas sus condiciones salariales y de seguridad social, tal como se expresa por medio de la Escuela Nacional Sindical (ENS) (2008):

La solución de asociarse en cooperativas, que en su momento a los trabajadores de la salud les vendieron como la forma de empleo más adecuada dentro del esquema del nuevo sistema, no les ha traído sino precariedad salarial, resquebrajamiento de la estabilidad laboral, debilitamiento de sus organizaciones sindicales y gremiales, y en algunos casos, la violación de sus más elementales

derechos laborales. Según la Superintendencia de Economía Solidaria, una tercera parte de las CTA no reportan pagos a la seguridad social de sus asociados (ENS, 2008, p. 3).

Estos malos manejos o pésimas orientaciones de las CTA han terminado por establecer precisamente cuáles son las condiciones motivacionales o de compromiso organizacional que guían a este grupo de trabajadores, aspecto que se tratará más adelante con los resultados de la aplicación del instrumento de investigación.

7.4. Tipos de Contratación Laboral

Antes de definir los tipos de contratación laboral legalmente válidos en Colombia, es preciso señalar o establecer una definición concreta de qué se entiende por contrato laboral, para abordar posteriormente la clasificación actual de tipos de contrato. Para ello es necesario entrar a abordarlo a partir de la legislación vigente materializada en la Ley 3743 o Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual, con sus múltiples reformas ha pretendido “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (CST, 1950, art. 1°).

Pese a que la realidad colombiana viene mostrando otra faceta de esta relación conflictiva entre empleadores y trabajadores, es evidente que las mismas condiciones de la globalización, los cambios en la misma estructura de la sociedad y la nueva visión que tiene el empresariado del capital intelectual en las empresas, está generando una nueva visión del trabajador y del empleador, ubicándoles en una relación más de mutuo beneficio que de constante perjuicio, de ahí que es preciso establecer las bases

conceptuales y laborales que orientan el contrato de trabajo, para establecer cuáles son los elementos clave para abordar la problemática desde una perspectiva de compromiso organizacional y no de conflicto laboral permanente.

De acuerdo con el (CST) o Ley 3743 de 1950, el contrato de trabajo es aquél documento por medio del cual una persona natural se obliga de forma autónoma y libre, a prestar su servicio personal a otra persona, ya sea natural o jurídica, y en condiciones de subordinación o dependencia continuada, recibiendo en contraprestación una remuneración. De acuerdo con esta definición, existen tres elementos esenciales que permiten lograr la configuración de un contrato laboral, sea de tipo verbal o escrito: actividad personal del trabajador, continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio.

Esta situación determina que si bien el empleador puede asumir otras figuras para evadir sus responsabilidades laborales, como es el caso de los conocidos contratos por prestación de servicios en donde al trabajador le corresponde asumir esos costos, la figura del contrato laboral es la que se impone, por cuanto el trabajador sigue en situación de subordinación, le toca cumplir con un horario y recibe un salario bajo la figura de prestación de servicios.

Por otro lado, la legislación colombiana ha establecido tres tipos de contratos de trabajo: término indefinido, término definido y por labor terminada. El contrato a término indefinido es definido en el artículo 47 del CST (1950) como “el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la

obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”.

El contrato a término definido se encuentra definido en el artículo 46 del mismo Código en donde se establece que el mismo tiene un término fijo de terminación el cual no podrá superar los tres años, pero debe tener como exigencia que éste se encuentre firmado por las partes (trabajador y empleador). El contrato por labor terminada está orientado a establecer que su tiempo de duración será hasta el momento en que termine la labor a la cual fue encomendado.

Por otro lado, ya más desde la perspectiva de la psicología, cuando un individuo ingresa a una organización se establecen básicamente dos tipos de contrato que son fundamentales para el buen desarrollo de las actividades y expectativas tanto del empleado como de la empresa, estos son: El contrato Formal, en el cual se establecen las condiciones generales del cargo a desempeñar, tales como salario, funciones, horarios, entre otras; y un contrato de tipo Psicológico, por lo general no se trata de un acto consciente, en donde se definen las condiciones de compromiso psicológico del empleado con el sistema y viceversa. Los empleados aceptan conceder una cantidad determinada de trabajo y lealtad, pero a su vez demandan algo más que recompensas económicas, esperan encontrar condiciones de seguridad, tratamiento digno, relaciones interpersonales gratificantes, y apoyo para la realización de sus expectativas (Davis y Newstrom, 1991).

En este sentido, toda organización puede considerarse en términos de grupos de personas, ocupadas en el intercambio de sus recursos con base en ciertas expectativas,

estos recursos se intercambian constantemente, y sin duda no se limitan sólo a los materiales, sino que abarcan ideas, sentimientos, habilidades y valores. En el intercambio de recursos se desarrollan contratos psicológicos, en los que prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo a cambio. En este intercambio de recursos, si desaparece o disminuye el sentimiento de reciprocidad ocurre una modificación en el sistema (Chiavenato, 2000). Tal como se observa, en este tipo de relación se prevé la existencia de compromisos, tanto por el empleador como por el trabajador, que por la naturaleza de estos, se convierten en compromisos organizacionales.

8. PANORAMA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR SALUD COLOMBIA

Antes de abordar el panorama sobre el cual se encuentra el sector de la salud en materia de flexibilización laboral, es preciso tener una noción clara sobre qué se entiende por flexibilización laboral y cuáles son las posiciones al respecto. Esto permitirá comprender con mayor claridad y profundidad el tema y su abordaje en el panorama nacional.

La flexibilización laboral es uno de los conceptos que surge a partir de la globalización y del surgimiento de una política económica llamada neoliberalismo, que busca ante todo la apertura de los mercados y la poca o nula intervención de los Estados en su regulación, es decir, que plantea una desregulación del mercado y con ello de la misma situación de los trabajadores.

Para Martínez y Giraldo (2008), la flexibilización laboral es la capacidad que tiene un Estado u organización (empresarial principalmente) para deteriorar los regímenes contributivos y aumentar con ello una carga que debe ser soportada por la sociedad, la cual se manifiesta a través del pago de impuestos. De acuerdo con estos autores, esta situación conducirá finalmente a una inviabilidad financiera de la protección social, por cuanto sus recursos no están destinados a regímenes de protección social, sino a cubrir vacíos o necesidades del mismo Estado. “La desprotección social de la mayoría de los asalariados significa que la sociedad y el Estado no asumen hoy el costo de la previsión social necesaria del mañana, lo que constituye una forma de embargar el futuro económico y social” (Martínez y Giraldo, 2008, p. 127).

Desde una perspectiva similar Benito y Chinchilla (2007), la flexibilización laboral se encuentra diseñada dentro de los principios que rigen la competitividad y la necesidad de tener bajo costo en la mano de obra, que serían las condiciones ideales para una estimulación de la economía del mercado marcada por el neoliberalismo. “Con la flexibilización laboral del Trabajo Social, se reduce la posibilidad de ser contratado en puestos fijos en los que el profesional pueda garantizarse el cumplimiento de sus derechos laborales” (Benito y Chinchilla, 2007, p. 17).

Tal como apuntan las definiciones sobre flexibilización laboral que se acaban de tratar, este tema es muy problemático pues existe únicamente un beneficiario (el empresario) y un perdedor (el trabajador). En estas condiciones el panorama de estos últimos, los trabajadores, implica la pérdida de una cantidad de garantías constitucionales que lo hacen inviable por no ser eficiente a la hora de ser una propuesta de solución integral.

De acuerdo con Orejuela (2005), la flexibilización laboral tiene profundos efectos negativos en las poblaciones menos calificadas, siendo estos los trabajadores que hasta ahora empiezan a incurrir en el mercado laboral o en los de mayor edad, acentuando con esto los niveles de desigualdad y exclusión. Asimismo, señala cómo estos efectos negativos y de exclusión han comenzado a afectar severamente a los grupos de profesionales, dejando problemas graves de estabilidad y proyección en los mismos profesionales ante la incógnita que rodea su futuro.

En este mismo sentido se pronuncian Benito y Chinchilla (2007) al señalar cómo el empleador se encuentra con innumerables mecanismos para establecer de forma unilateral el monto de la remuneración salarial, el cual no se da conforme a las

capacidades de los trabajadores, sino en función de los grados de competencia que se encuentren presentes en el mercado laboral, lo que puede traer como consecuencia la desprofesionalización de algunas disciplinas, entre ellas el trabajo social, que sin duda hace parte del componente de disciplinas del sector salud.

La respuesta a estas posturas del Estado de favorecimiento de la flexibilización laboral, debe ser un rechazo total por contribuir de forma permanente al crecimiento de la pobreza. Además, ha creado nuevos tipos de contratación laboral muy inestables, sobre todo bajo la figura de los contratos de venta de servicios, que dejan así un vacío en la protección social de la mayoría de la población (Martínez y Giraldo, 2008).

Esta problemática trasladada al caso de Colombia demuestra que el camino de la flexibilización laboral está llevando a un deterioro general de la población, lo cual se ve reflejado en aspectos como el sistema de pensiones en donde “se constata que del total de los afiliados que estaban activos, el 78,5% en 1994, mientras que en 2006 sólo lo estaba el 39,3%. Inclusive en 1989, antes de la reforma laboral de 1990 (Ley 50/90), de acuerdo con las cifras Ayala (1992), el nivel de afiliados activos estaba cercano al 100%” (Martínez y Giraldo, 2008, p. 144).

Estos autores ven con preocupación cómo estas políticas de Estado hacen que bajen de forma dramática los aportes a la seguridad social y se incremente la precariedad de la relación social, llegando a agravarse con el impulso de la flexibilización laboral, el cual termina por configurar una disolución del vínculo laboral establecida entre empleadores y trabajadores. Las formas de manifestación en Colombia son muy diversas, pero se destacan entre otros la contratación por prestación de servicios y el llamado empleo

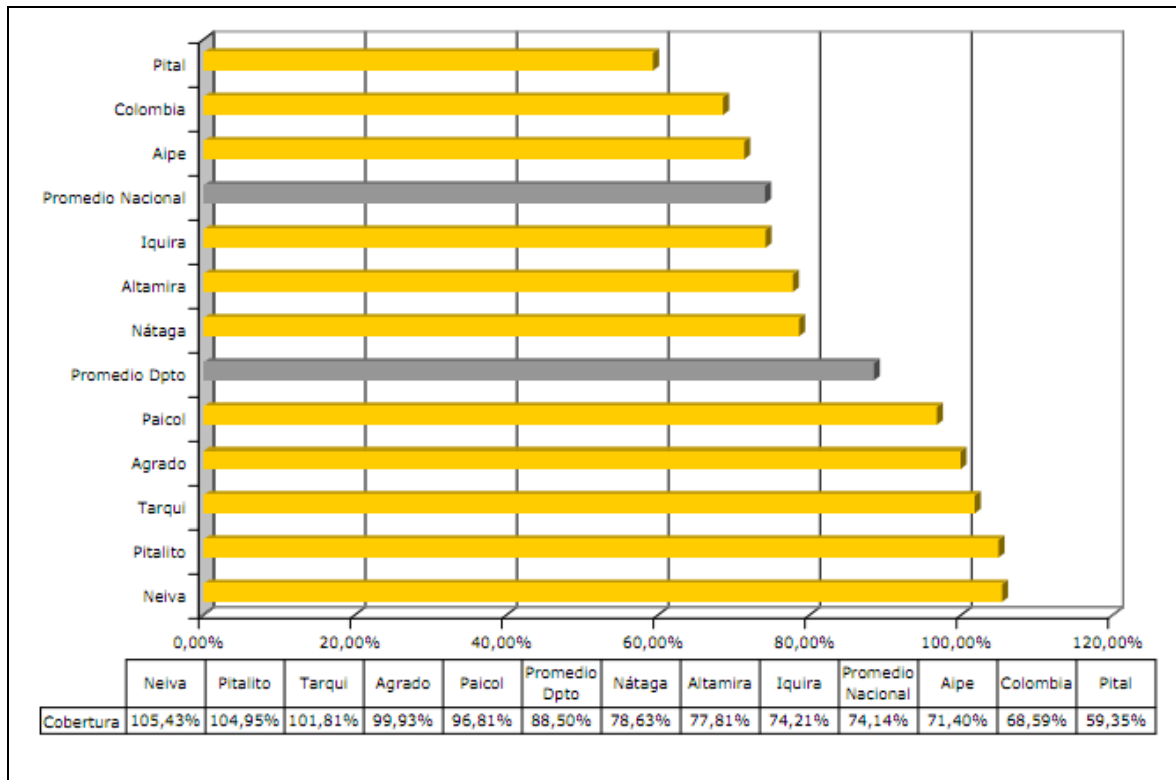
temporal que en su conjunto tiene las siguientes figuras: consultorías, asesorías, proveedores, cooperativas de Trabajo Asociado y, Precooperativas de Trabajo Asociado entre otras.

9. SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR SALUD EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y EL MUNICIPIO DE NEIVA

9.1. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud

De acuerdo con la Federación Colombiana de Municipios (FCM) (s.f.), la situación general del sector salud en el Departamento del Huila es muy positiva debido a que la cobertura del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) llega al 88,50%, en donde 3 de los municipios se encuentran por encima del 100% como son los casos de Neiva, Pitalito y Tarqui; y municipios con muy bajos niveles como Pital (59,35%) y Colombia con el 68,59%, tal como se muestra en la Figura 5.

Figura 5. Cobertura en el Sistema de Seguridad Social en Salud Departamento del Huila



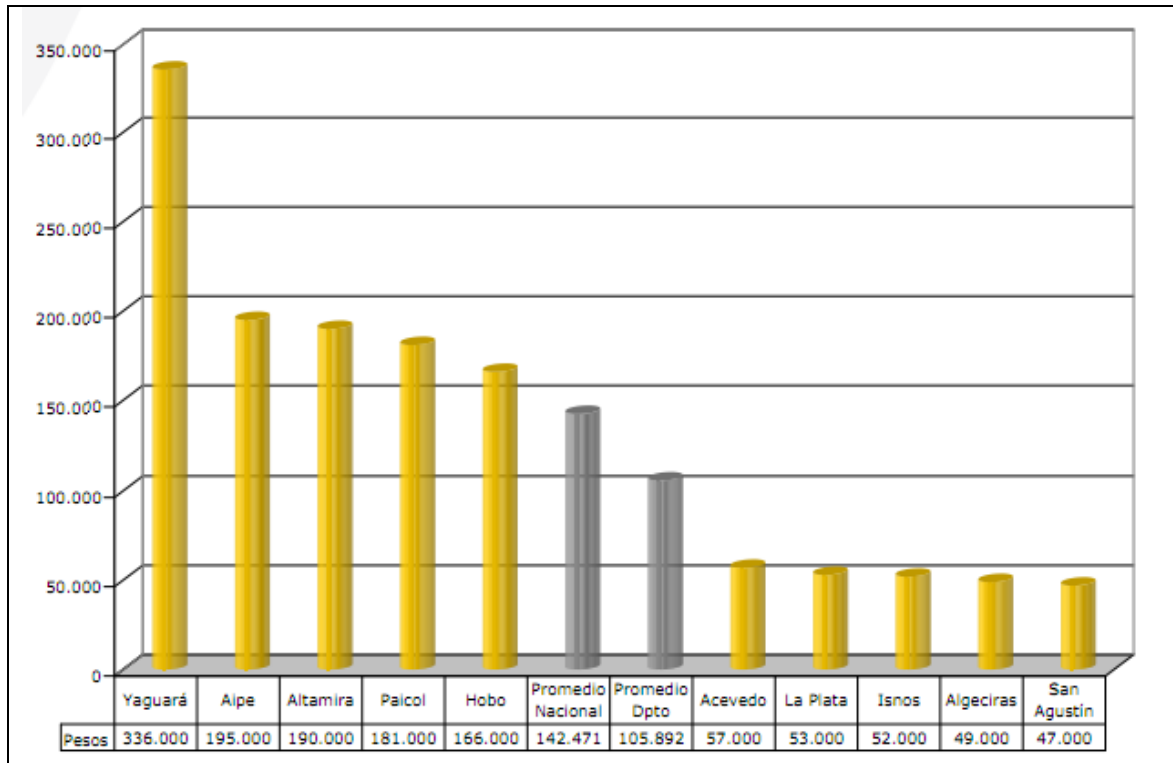
Fuente: FCM, s.f., p.105.

De estos datos aportados por la FCM (s.f.) se destaca además cómo el promedio nacional del SGSSS se encuentra por debajo del Departamento en un 74,14%, lo que en cierta medida deja al Departamento en una posición muy buena aunque con la necesidad de llegar a mayores niveles de cobertura en aquellos municipios donde es urgente la toma de decisiones y acciones que permitan subirlos.

En el mismo documento de la FCM (s.f.) se establece sin embargo cómo en el indicador de “Necesidades Básicas Insatisfechas” (NBI) el Departamento apenas está por debajo del promedio nacional con un 41,27%, encontrándose múltiples disparidades entre los mismos municipios como es el caso de Neiva que registra un 17,61% en tanto que Baraya llega a la escandalosa cifra de un 100% . “De los 37 municipios que conforman el departamento del Huila, solo el municipio de Neiva se encuentra dentro de los primeros cien lugares a nivel nacional. Por su parte, Baraya se encuentra en la menor posición ocupando el puesto 996 dentro de los 1100 municipios colombianos” (FCM, s.f., p. 106).

Esto permite inferir la asimetría existente en el sector salud del departamento, la cual se manifiesta de igual forma en otros indicadores como alcantarillado, agua potable y saneamiento básico, infraestructura y desarrollo, energía eléctrica y los mismos ingresos corrientes per cápita que igualmente se encuentran por debajo del promedio nacional, tal como se muestra en la Figura 4, donde el promedio del departamento está en \$105.892, mientras que a nivel nacional se encuentra en \$142.471. Estos resultados muestran en síntesis cómo la calidad de vida de sus habitantes se encuentra en unos desniveles muy fuertes, donde hay sectores o municipios con un muy buen nivel, en tanto que otros se encuentran en condiciones muy críticas.

Figura 6. Total Ingresos Corrientes per cápita Departamento del Huila



Fuente: FCM, s. f., p. 110.

Estas cifras son corroboradas por la misma Gobernación del Huila, que en el diagnóstico realizado para definir el Plan de Desarrollo 2008 – 2011, señala la grave problemática de la población del departamento en materia de salud.

La situación de salud de la población Huilense plantea grandes problemas característicamente asociados a la transición demográfica propia de una sociedad en proceso de modernización con tasas en el 2005 de mortalidad infantil de 15.5X1000 NVR, mortalidad materna de 19.2 x 100.000 NVR, Tasa de natalidad de 22.2%, Tasa Global de Fecundidad de 2.7, tasa de embarazo en adolescentes del 29%, la prevalencia de VIH de 0.087% del 2000 al 2007, tasa de incidencia de Tuberculosis de 24.98 casos por cien mil habitantes en el año 2006, la Prevalencia de la Lepra en el 2006 es de 0.69 x 10.000 habitantes. El dengue en el Huila presenta una tendencia creciente, para el año 2007 se ha notificado al sistema de vigilancia SIVIGILA, 2.745 casos de Dengue de los

cuales 1.887 son de Dengue clásico (69%) y 858 son Dengue hemorrágico (31%); presentando una tasa de mortalidad de 0.29 x 100.000 habitantes, correspondientes a tres defunciones por shock Dengue Hemorrágico, así mismo una tasa de Letalidad de 0.12%. Del total de muertes registradas en el Huila durante 2005 al año 2007 la mortalidad por las enfermedades crónicas se incrementó, pasando del 62.6% al 63.5%, mientras que la violencia y los accidentes representaron el 28.8% y las del grupo de las transmisibles, maternas, perinatales y de la nutrición el 16.7% (EMSiiS). (Gobernación de Huila, 2007, p. 3)

9.2. En los Trabajadores de la Salud

Estas cifras demuestran la difícil situación por la que pasa actualmente el departamento en el sector de la salud, lo que se manifiesta de igual forma en la misma situación laboral de los trabajadores del sector, por cuanto las deficiencias planteadas afecta el clima laboral, el cual viene acompañado de las políticas laborales implementadas por el Estado en donde los más afectados son los sectores de la educación y la salud.

De acuerdo con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (2007) la políticas laborales en la región son muy complejas y difíciles debido a que se “manifiestan fundamentalmente en los procesos de reestructuración y deslaborización de los trabajadores, las reubicaciones, los reemplazos con trabajadores subcontratados, los rechazos a las exigencias de productividad exageradas y condiciones inseguras a nivel de ambiente de trabajo”. Este panorama señalado por esta ONG señala sin duda lo que se vive en el Huila en cuanto a que existen planes de reestructuración que impiden

establecer procesos más eficientes de mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la salud.

En el caso de Neiva, se observa con preocupación cómo en el Plan de Desarrollo del municipio de Neiva 2008 – 2011, en lo referente al sector de la salud no existe ningún objetivo relacionado con los trabajadores de la salud, sino que su enfoque central está en el estado de la salud a nivel de enfermedades y la inequidad presentada en materia de usuarios del servicio (Comité de Seguimiento a la Inversión de las Regalías de Huila (CSIR) (s.f.), p. 7).

Estas omisiones en las políticas públicas locales repercuten de manera contundente tanto al interior de los trabajadores de la salud como de la misma opinión pública y los medios de comunicación, únicos escenarios donde ha sido posible debatir la problemática, por cuanto hasta el momento no hay estudios académicos o de Organismos serios que permiten tener un panorama claro relacionado con el fenómeno de la flexibilización laboral en el sector de la salud.

Para Tobar (2011), entrando ya a los diferentes análisis dados en la región, el problema está representado en la forma como los directores o gerentes de los hospitales han utilizado las CTA como mecanismo de contratación para reducir los costos del personal de salud, ya que si contratan directamente, le significaría a la entidad incrementos entre el 30 y 50 por ciento.

Desde la otra orilla, las asociaciones de cooperativas y las mismas CTA se han manifestado en contra de las políticas actuales del Estado que busca acabarlas como consecuencia del abuso que se está dando a esta figura jurídica. Asocoph (2011) señalan

cómo este modelo permite “ a los trabajadores la organización de formas empresariales con una visión distinta en donde no se vendiera la fuerza de trabajo al gran capital como condición imprescindible en la acumulación de capital”. No obstante, señalan cómo las bondades que tiene esta forma empresarial ha sido utilizada de forma indebida por varias organizaciones, no todas, en donde a los trabajadores les han eliminado las garantías laborales, pero consideran que es el mismo Estado, a través de la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Protección Social, el que tiene que hacer una vigilancia más estricta a las CTA, a fin de determinar cuáles son las que están violando las garantías de los trabajadores y así mismo sancionarlas o quitarles la personería jurídica.

10. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN NEIVA. RESULTADOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El propósito de este capítulo es mostrar los resultados obtenidos en el proceso de investigación realizado en dos entidades del sector de la salud: las Clínicas A y B ubicadas en la ciudad de Neiva – Huila, con el fin de determinar el impacto de la flexibilización laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores vinculados a estas empresas, desde la perspectiva teórico – práctica propuesta por Allen y Meyer.

Esto significa que el compromiso organizacional parte desde la aplicación o perspectiva de la psicología como una disciplina que aporta los elementos teórico – conceptuales para definir una realidad compleja, siendo viable que a partir de los resultados obtenidos se identifiquen acciones que superen esta perspectiva disciplinaria, en cuanto a que el fenómeno analizado involucra otras disciplinas como Sociología, Trabajo Social, Derecho y Administración de Empresas entre otras, de donde surgen igualmente propuestas y acciones orientadas a resolver el problema aquí esbozado.

Como se dijo delimitó previamente en la Metodología propuesta, el Objeto de estudio está constituido por una población de 312 profesionales asistenciales pertenecientes a Clínica B y 298 pertenecientes a Clínica A., para un total de 610 sujetos, con una muestra de 156 empleados.

Los resultados aquí presentados se desarrollarán en una serie de fases en las que se abordarán los aspectos esenciales de la investigación, partiendo de los tres elementos fundamentales de la propuesta de Allen y Meyer: afectivo, normativo y continuado o

calculado. La primera fase consiste en la elaboración de una síntesis del planteamiento del problema y de la misma pregunta de investigación como ejes sobre los cuales se sustentan los resultados.

Posteriormente se hace una relación de los datos cuantitativos recolectados, especificando cada uno de los elementos constitutivos y su relación con las categorías asumidas en el marco teórico, con lo cual se da un panorama general de la forma como se abordó el tema de la investigación y la misma justificación de todas y cada una de las preguntas.

Enseguida se asumen uno a uno los resultados de cada uno de los ítems aplicados en el instrumento de investigación, haciendo un análisis pormenorizado y profundo que permita entender la dinámica de la flexibilización laboral y su relación con el compromiso organizacional. Finalmente se determinará o sintetizará cómo estos resultados dan respuesta al planteamiento del problema y la pregunta de investigación, con lo cual queda el camino despejado para las conclusiones, las cuales deben reflejar no solo los resultados, sino las diversas alternativas y acciones que se deben emprender para los vacíos encontrados.

Inicialmente, vale establecer cómo el problema que origina el presente estudio se enmarca dentro de la problemática que viene acompañando al sector de la salud en cuanto a que la proliferación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y de otras organizaciones similares, vienen desplazando de forma permanente los tipos de contratación directa con las entidades de salud, hasta llegar a los procesos de

tercerización, que es cuando las CTA contratan los servicios de los trabajadores de la salud.

Frente a esta problemática, la pregunta de la investigación se orienta a describir las prácticas de contratación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) privadas en el Municipio de Neiva – Huila en el año 2009 - 2010, asumiendo dicho compromiso laboral bajo la perspectiva de Allen y Meyer tal como se mencionó anteriormente.

Retomado el problema y la pregunta de investigación, se debe precisar cómo los datos cuantitativos recolectados a través del instrumento de investigación (Anexo 1) surgen de las tres categorías señaladas por Allen y Meyer y de los datos básicos de los trabajadores, tal como se relacionan a continuación:

- Datos Básicos: se tomaron como datos básicos relacionados con el compromiso organizacional el nombre de la empresa, el cargo, género, Escolaridad, Edad, Antigüedad, estado civil y la relación contractual con la empresa. De estos aspectos es de resaltar el que tiene que ver con la relación contractual el cual se buscó establecer si tenía contrato directo con la entidad o si el mismo era a través de un tercero (CTA) o por servicios.
- Categoría Afectiva: Esta categoría se vincula al instrumento de investigación por medio de siete preguntas relacionadas con el deseo de continuar en la empresa, sensibilización ante los problemas, significado

de la empresa, familiaridad con la organización y nivel emocional de vinculación.

- Categoría Normativa: con esta categoría se busca establecer el nivel de lealtad y el tipo de conducta asumido dentro de la vinculación laboral. Se asumen entonces aspectos como el abandono de la organización, el valor de la entidad, la lealtad, el sentido de compromiso con la entidad y el nivel de obligación adquirido con la entidad y con sus compañeros de trabajo.
- Categoría calculada o continuado: bajo esta categoría se inscribe lo que para un trabajador significa el costo de continuar o de tener que salir de la organización, es decir que se encuentra ligado a los costos financieros del trabajador al momento de decidirse. En el instrumento se toman aspectos como las ventajas y desventajas de continuar con la entidad, el conflicto en caso de dejar la entidad, la relación entre salir de la entidad y los objetivos o planes personales y el costo personal que supone dejar la entidad.

Son entonces cuatro bloques de preguntas, las cuales fueron aplicadas sobre la muestra representativa de 156 trabajadores con sus diferentes formas de vinculación en las dos IPS, este valor es ligeramente superior al requerido de acuerdo con la fórmula para hallar el tamaño de la muestra. En dicho instrumento se explicó a los trabajadores el objetivo del mismo, el grado de confidencialidad de la información que suministren y los fines de la misma información (Ver Anexo 1 Encuesta sobre el Compromiso Organizacional).

Con esta estructura del instrumento de investigación y la metodología para su aplicación, se logra a responder a la pregunta de investigación, teniendo en cuenta los factores propios de su aplicación como son las dos entidades de salud ubicadas en Neiva y que pertenecen al sector privado.

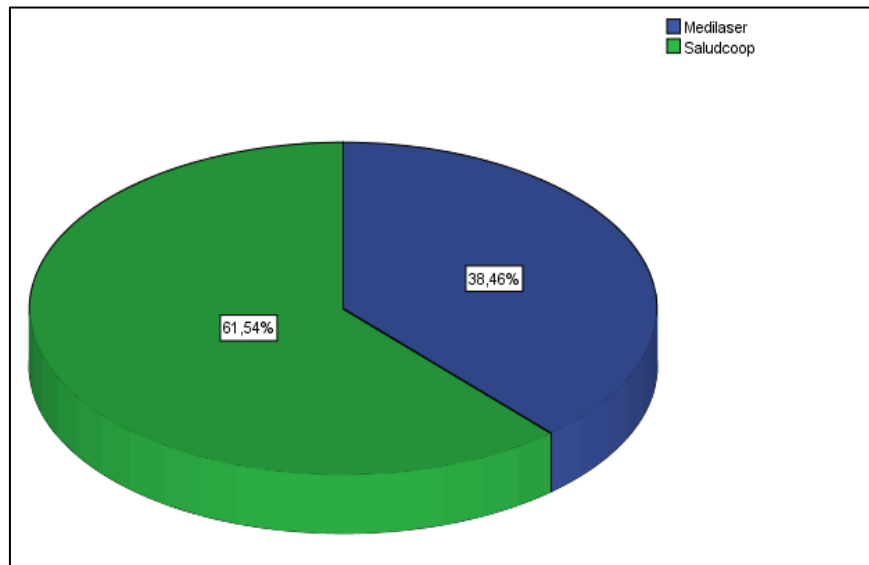
10.1. Resultados de las Tres Categorías Analíticas

10.1.1. Aspectos Básicos

Tal como se señaló con anterioridad, en este apartado se trata la información básica de los trabajadores de la salud a los que se aplicó el instrumento de investigación, la cual comprende empresa donde labora, género, escolaridad, edad, antigüedad dentro de la entidad, estado civil y su relación contractual.

En cuanto a la entidad de salud donde labora se estableció cómo el 61,54 por ciento de los encuestados pertenecen a Clínica B, en tanto que el 38,46 por ciento trabajan en la Clínica A. Esto quiere decir que de los 156 encuestados, 96 pertenecen a Clínica B, mientras 60 corresponden a Clínica A, lo que da una media de 1,62, lo que significa que los resultados que aquí se exponen tienen mayor relación con la entidad Clínica B. Esto se explica por el hecho de que el número de trabajadores de la salud es mayor que los de Clínica A, de ahí que se buscó obtener un promedio de encuestados según su número de trabajadores (ver figura 7).

Figura 7. Nombre de la Empresa

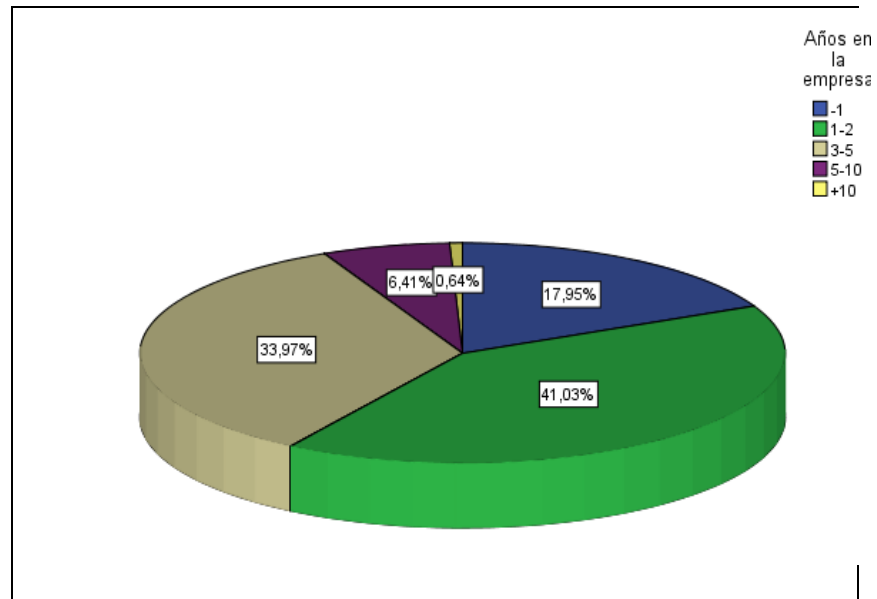


Fuente: Anexo 3

En cuanto a la antigüedad de los trabajadores (ver Figura 8) se encuentra cómo el mayor número de ellos tiene entre uno y dos años, lo que representa el 41 por ciento, seguido de los que tienen entre tres y cinco años con un 34 por ciento, a los que se suma el 17 por ciento que no alcanzan a tener el año de vinculación; lo que indica que el 88 por ciento de los trabajadores no alcanzan a tener más de cinco años en la entidad. Esta situación significa altos niveles de rotación de personal, en donde más de la mitad de los trabajadores no alcanza a cumplir más de dos años, situación que puede afectar el nivel de compromiso organizacional, pues ha de entenderse que la permanencia en una organización es una señal de que hay este tipo de compromisos (ver Figura 8).

Contrario a estos datos, el número de trabajadores que tienen entre cinco y diez años apenas llega a un 6,4 por ciento, que sumado a aquellos que llevan más de diez años, no llega a superar el 8 por ciento del total de la muestra, dejando entrever bajos niveles de compromiso organizacional, motivado principalmente por la alta rotación de personal.

Figura 8. Años en la empresa.

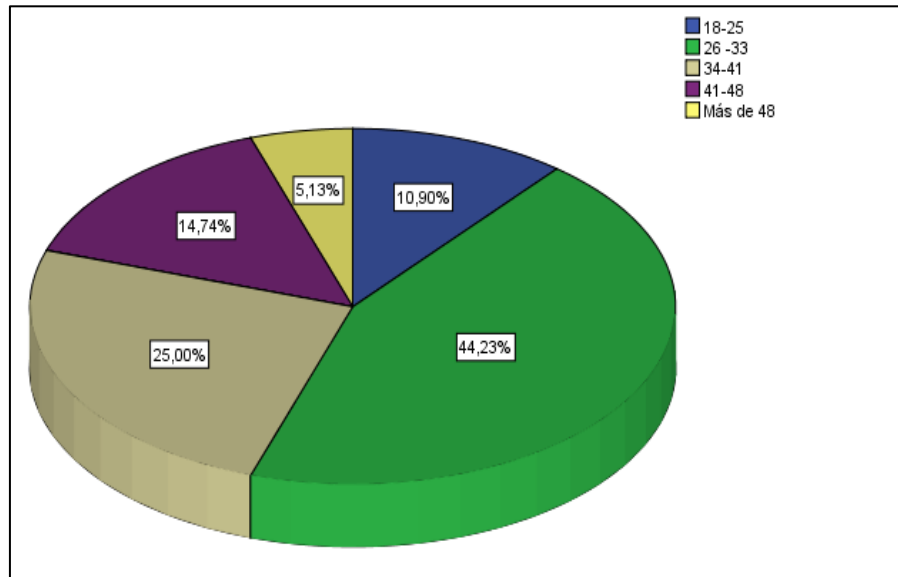


Fuente: Anexo 3

En el indicador de Edad en años (ver anexo 2), muestra una media de 2,59, lo que señala que los trabajadores están entre los 26 y 41 años, lo que se verifica en el hecho de que el 44,2 por ciento de ellos se ubica entre los 26 y 33 años, en tanto que el 25 por ciento se ubica entre los 34 y 41 años, representando en su conjunto el 69,2 por ciento del total de encuestados, siendo estas edades las de mayor actividad productiva para cualquier persona (ver Fig. 9).

Asimismo, es estudio muestra cómo el porcentaje menor lo ocupan 8 trabajadores con más de 48 años de edad que representan apenas el 5,1 por ciento, en tanto que el personal profesional más joven (18 a 25 años) tiene una baja representatividad, pues apenas llega al 10,9 por ciento con 17 trabajadores (ver anexo 3).

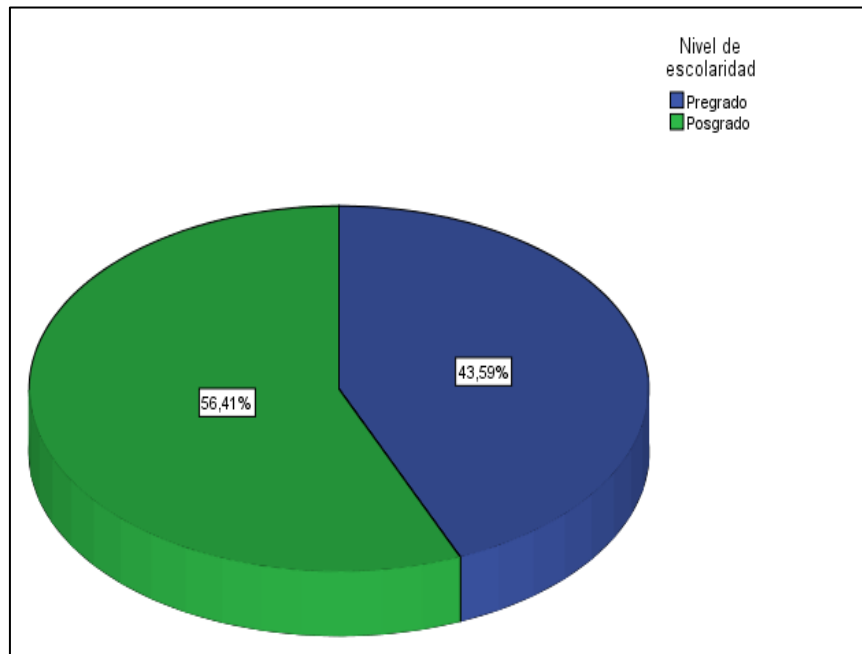
Figura 9 Edad en Años



Fuente: Anexo 3

En lo que concierne al nivel de escolaridad es interesante observar cómo el número de trabajadores con posgrado está representando en 88 personas (56,4 por ciento), mayor que los trabajadores con pregrado con un 43,6 por ciento (68 personas). Estas diferencias muestran el alto interés o necesidad que tienen las organizaciones en especialistas, debido fundamentalmente al tipo de pacientes que se están atendiendo el cual exige más especialistas que Asistencial Profesionales generales. Por otro lado es un buen indicador del nivel de calidad de los trabajadores, los cuales buscan en las especializaciones unos mejores ingresos (ver Fig. 10 y anexo 3).

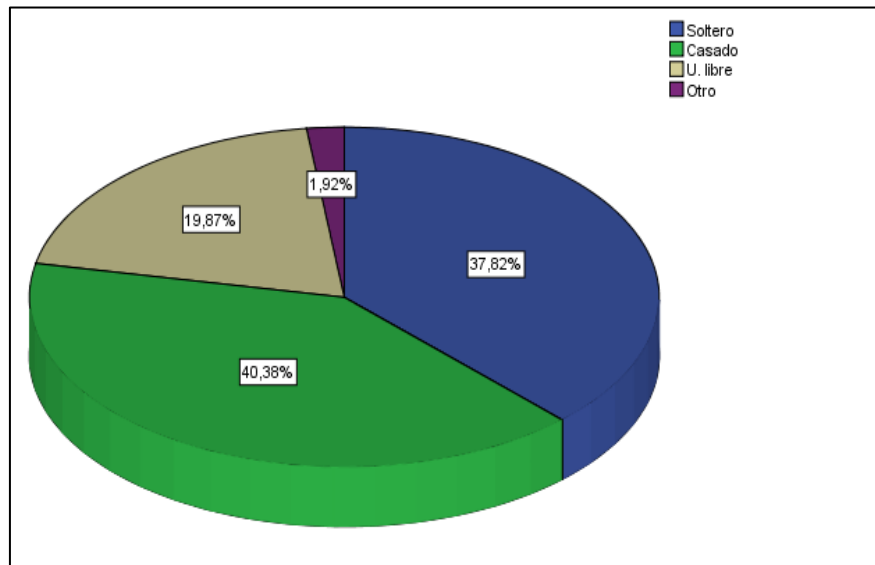
Figura 10. Nivel de escolaridad



Fuente: Anexo 3

En la medida relacionada con el Estado Civil de los trabajadores de la salud refleja unos niveles de medios entre los casados y los solteros, pues en los primeros hay presencia en un 40,4 por ciento, mientras que en los segundos se llega a 37,8 por ciento, siendo muy equiparables los dos porcentajes, de ahí que la media en este caso se encuentre en 1,88 que corresponde precisamente a estas dos variables. Ya para los trabajadores que tienen unión libre, el porcentaje alcanza apenas un 19,9 por ciento con un total de 31 personas, frente a las 122 personas que conforman el grupo de solteros y casados (Ver Fig. 11, anexo 3).

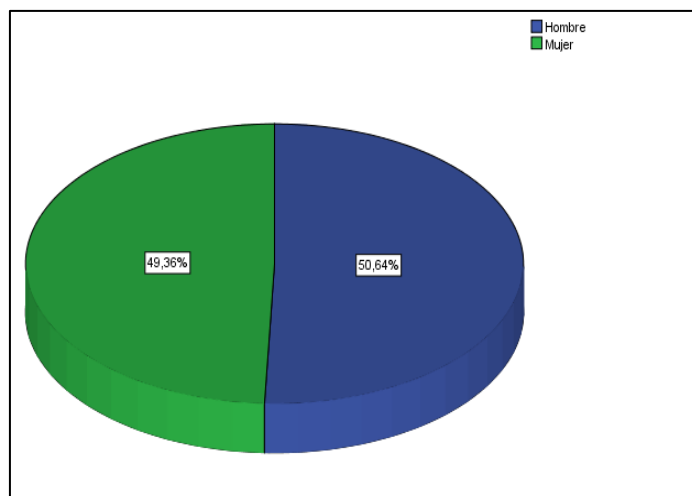
Figura 11. Estado civil



Fuente: Anexo 3

En cuanto al género, vale señalar que existe una media de 1,49 lo que indica que el número de hombres y mujeres es igual (ver anexo 2). Este promedio indica que en la balanza de género hay igualdad en el número de personas, pues se presenta un 50,6 por ciento de hombres y un 49,4 por ciento de mujeres, siendo prácticamente equitativos los resultados.

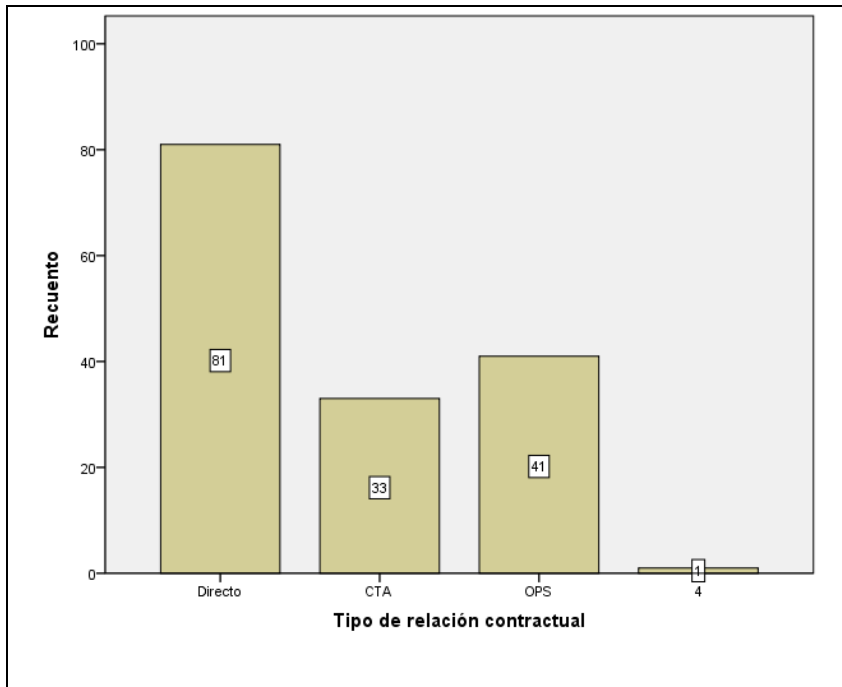
Figura 12. Género



Fuente: Anexo 3

Finalizando con el indicador de la relación contractual con las organizaciones, se destaca cómo el 51,9 por ciento del personal (81 trabajadores) tiene una relación contractual directa, en tanto que las CTA se ubican con un 21,2 por ciento y las OPS con un 26,3 por ciento. Esta situación logra determinar cómo para estas organizaciones es más importante la contratación directa que por la mediación de alguna Cooperativa de Trabajo Asociado, la cual no llega a representar más de la cuarta parte del personal que se encuentra laborando (33 personas) (ver Figura 13 y anexo 2).

Figura 13. Tipo de Relación Contractual



Fuente: Anexo 3.

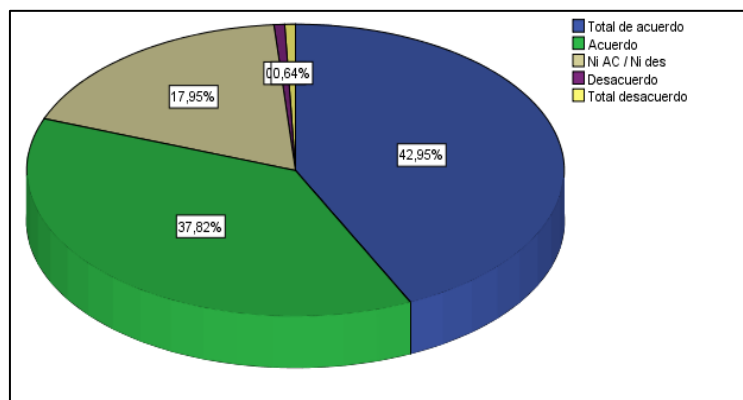
En síntesis, este apartado de datos básicos arroja una información interesante, pues señala cómo el nivel de permanencia en la empresa no supera en un alto margen los dos años, siendo muy significativo para los resultados del instrumento. Igualmente es interesante observar cómo el número de profesionales con especialización es alto, lo que sumado a los niveles bajos de permanencia, se podría pensar en que la organización no

está manejando procesos eficientes de compromiso organizacional, pues el nivel y calidad de los profesionales amerita mantenerlos por más tiempo.

10.1.2. Categoría Afectiva

En esta categoría se ponen las respuestas relacionadas con los lazos emocionales por los cuales se encuentra ligado a la organización (Ver anexo 1 Instrumento de investigación). La primera pregunta tiene que ver con la permanencia profesional del trabajador en la organización (ver Fig. 14), en donde respondieron que estaban en total acuerdo con su permanencia un 42,9 por ciento y los que estaban de acuerdo un 37,8 por ciento. Esto significa que en la mayoría de los trabajadores hay una intención por querer continuar en la entidad, siendo un buen signo de que las políticas que se tienen a nivel de recursos humanos pueden generar niveles de compromiso organizacional. Estos porcentajes implican que de los 156 encuestados, 126 de ellos desean tener un nivel de continuidad en las organizaciones, en contraste con 2 personas que no tienen este tipo de objetivos. En cuanto al rango de los que no opinan ni a favor ni en contra, vale señalar que se ubica en apenas un 17,9 por ciento, que equivale a 28 personas (Ver anexo 3).

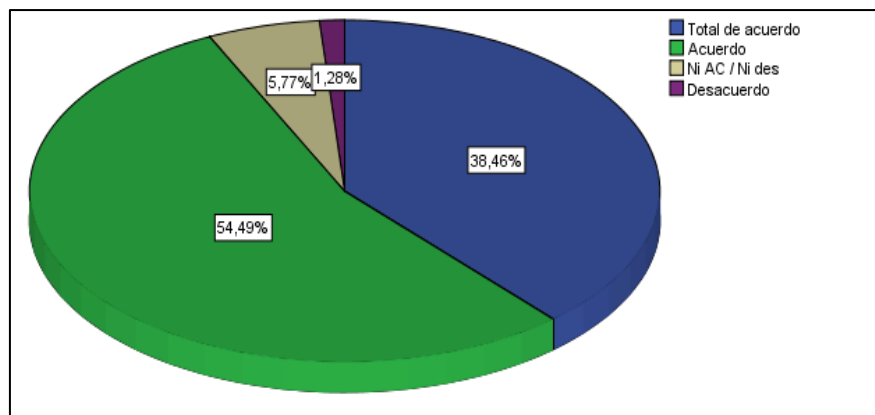
Figura 14 Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización



Fuente: Anexo 3

En la siguiente pregunta se abordó el tema de su identidad con la problemática que pueda vivir la organización, destacando como el 93 por ciento de los trabajadores asumen como propios los problemas de la organización, mientras el 1,3 por ciento se sienten ajenos a la problemática que viva la entidad. Este porcentaje es muy importante pues refleja un grado de compromiso muy alto, máxime cuando una de estas entidades tiene problemas actualmente (Clínica B), pues en estos casos requiere del apoyo irrestricto de los trabajadores para poder continuar prestando sus servicios (ver Fig. 15 y anexo 3).

Figura 15 Siento de verdad, que cualquier problema en ésta organización es también mi problema



Fuente: Anexo 3

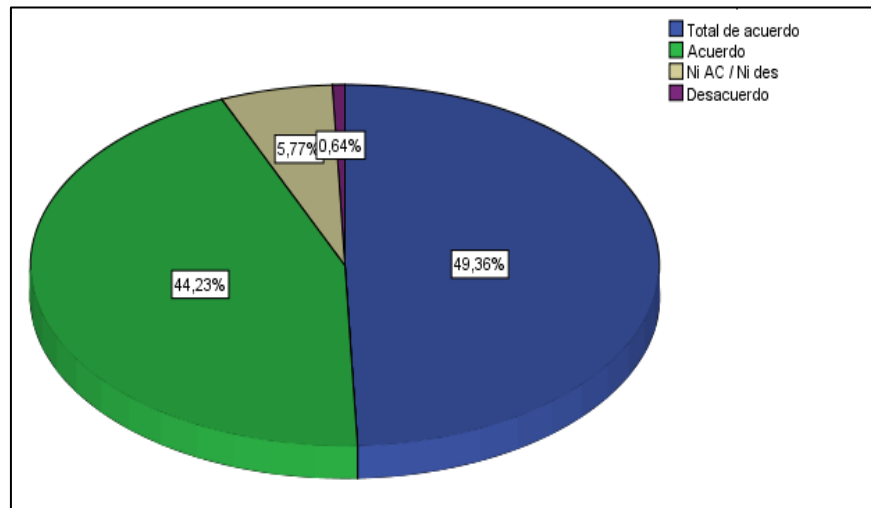
A la pregunta de si trabajar con esta organización es significativo para el encuestado (Fig. 16), las respuestas siguen la misma línea de las anteriores preguntas, pues 77 trabajadores respondieron que estaban totalmente de acuerdo con esta afirmación, a las que se suman 69 trabajadores más, que en su conjunto representan el 93,6 por ciento del total de aplicados.

En el rango de los que no están de acuerdo ni en desacuerdo se encuentran un total de 9 personas, que representan el 5,8 por ciento, no siendo significativo, pues si a

estos trabajadores se suma 1 más que se encuentra en desacuerdo con la afirmación, no llegan en conjunto a generar más del 7 por ciento de los encuestados (ver anexo 3).

Las respuestas dadas a este punto refleja el alto grado de compromiso organizacional de los trabajadores, no siendo compatible con su permanencia en la organización que no supera los dos años.

Figura 16. Trabajar en ésta organización significa mucho para mí



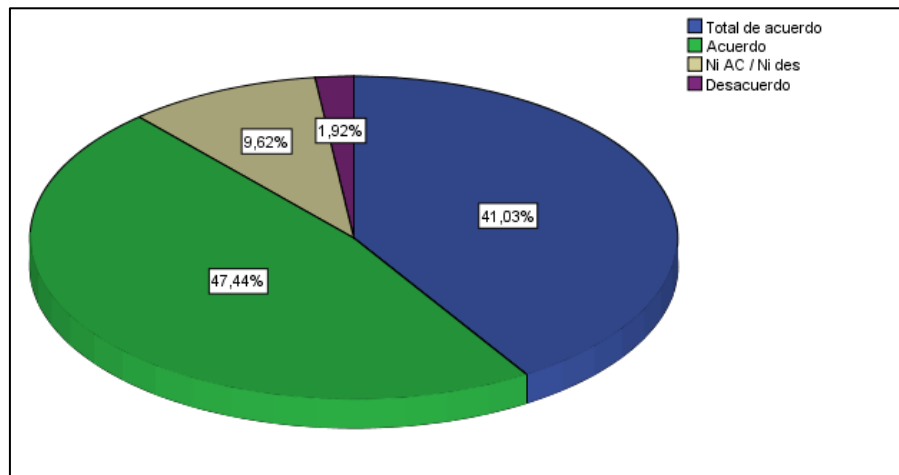
Fuente: Anexo 3

En la afirmación establecida de estar en la organización es como sentirse en familia (Ver Fig. 17), el 41 por ciento respondió que estaba totalmente de acuerdo, en tanto que el 47,4 por ciento afirmó que estaba de acuerdo, lo que en su conjunto representa un 88,4 por ciento que equivale a 138 de los encuestados. Esta respuesta de apoyo indica que el nivel de relaciones entre los trabajadores es muy alto, es decir que existe la camaradería y el compañerismo que son piezas clave en la estabilidad de la misma organización.

En contraposición, existe un 9,6 por ciento de los encuestados que no están de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que se mantienen ajenos a este tipo de motivaciones afectivas. Igualmente, no alcanza a llegar al 2 por ciento las personas que no se sienten

como en familia dentro de la organización. El conjunto de estos dos grupos de personas no alcanza a llegar a 18 personas, no siendo significativo para el conjunto de los resultados (ver anexo 3).

Figura 17. En esta organización me siento como en familia

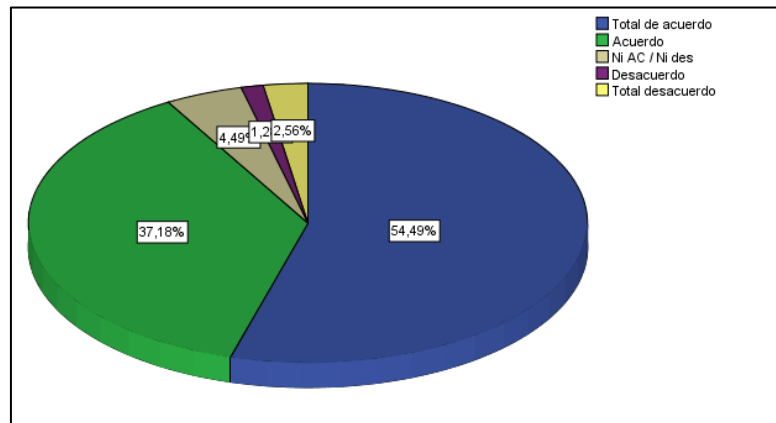


Fuente: Anexo 3

En la Fig. 18 se muestran los resultados acerca de si es un orgullo para el encuestado trabajar en la entidad, el 54,5 por ciento respondió que estaba totalmente de acuerdo con dicha afirmación, a la que se suma el 37,2 por ciento que dijo que se encontraba de acuerdo. Esto significa que de los 156 encuestados, el 91,9 por ciento se siente miembro de la organización y lo hace saber a su entorno.

Caso contrario se presenta en el 3,9 por ciento que no considera o no está de acuerdo, es decir que no se siente orgulloso de trabajar en estas entidades. Igualmente se destaca cómo las personas neutras no alcanzan a llegar al 4,5 por ciento.

Figura 18. Estoy orgulloso de trabajar en ésta organización



Fuente: Anexo 3

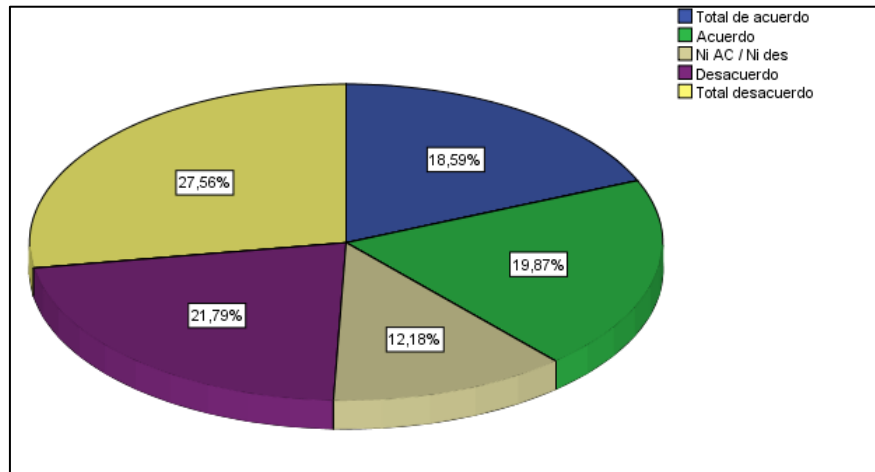
En este punto, al cambiar el sentido de la afirmación, de hacerla proactiva, se pasó partiendo de una negación (ver Fig. 19), lo que significó cambios sustanciales en el curso de las respuestas, pues inmediatamente cambió la tendencia de las anteriores afirmaciones. La proposición es la siguiente: No me siento emocionalmente unido a esta organización. Haber puesto esta palabra “No” cambió de la siguiente forma el panorama general del compromiso organizacional.

El 39,5 por ciento (60 trabajadores) respondieron que no se sentían emocionalmente unidos a la organización, en tanto que un 49,4 (77 trabajadores) por ciento sí se sienten emocionalmente unidos con la entidad. Esta situación ubica el tema de la categoría afectiva como un conflicto por cuanto no hay consenso en cuanto a su compromiso afectivo con la organización, bajando sustancialmente los porcentajes anteriores, los cuales se ubicaban en conjunto en un 90 por ciento.

La interpretación de este dato ubica la media en 3,20 que equivale a un punto en donde no existe una posición clara de los trabajadores frente a este aspecto de lo emocional, muy ligado a la categoría de lo afectivo. Por otro lado, es de señalar como el margen de los que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo subió con respecto a los otros

indicadores anteriormente tratados, ya que pasó de la tendencia que llevaba de un 5 a 6 por ciento en promedio, a un 12,2 por ciento (ver anexo 2, anexo 3 y Fig. 19).

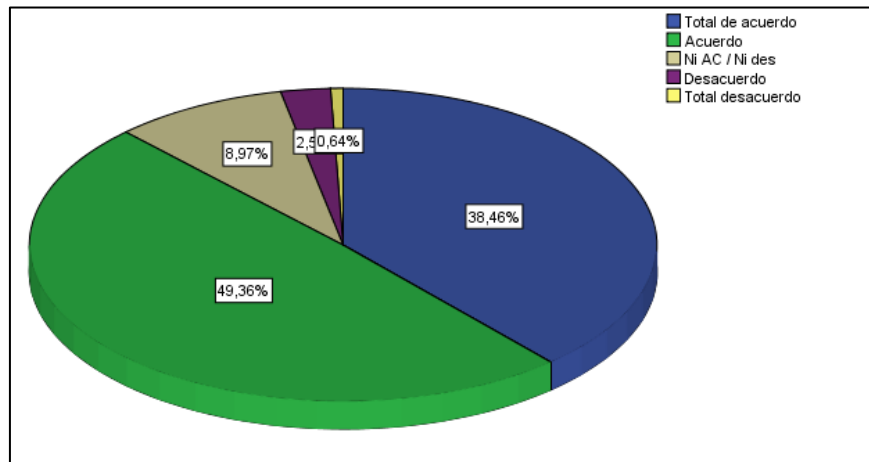
Figura 19. No me siento emocionalmente unido a ésta organización



Fuente: Anexo 3

Frente a la diversidad de respuestas dadas en el anterior indicador, la afirmación de si se sentía parte integrante de la organización (ver Fig. 20) volvió a los niveles de acuerdo que venía presentando en las primeras afirmaciones, pues en este caso subió nuevamente al 38,5 por ciento que estaban totalmente de acuerdo y un 49,4 por ciento que estaba de acuerdo, lo que significa un promedio total de estas dos respuestas en un 87,8 por ciento. En contraposición, apenas un 3,2 por ciento (5 personas) estaba en total desacuerdo con dicha afirmación, mientras que un 9 por ciento se mantuvo neutra frente a lo mismo.

Figura 20. Me siento parte integrante de ésta organización

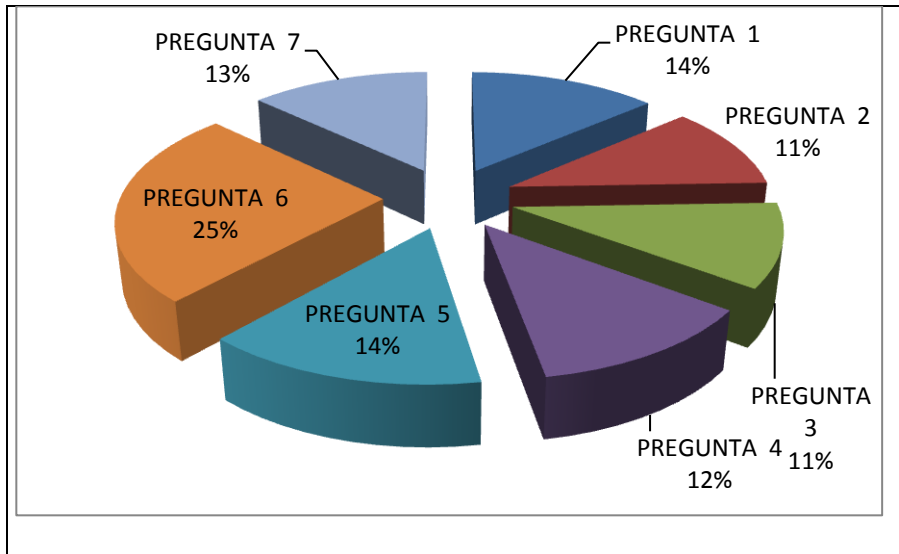


Fuente: Anexo 3

Finalmente, al hacer una correlación entre las siete preguntas a fin de determinar los niveles de coherencia, se tomó como fuente de información la desviación típica y la media de los resultados ya analizados. En cuanto a la Desviación típica de las siete preguntas referidas a la categoría afectiva se encontró cómo la mayoría se encuentran dentro del rango entre el 11 y 14 por ciento, haciendo salvedad de la pregunta 6 (No me siento emocionalmente unido a esta organización), la cual se encuentra con una desviación típica que no coincide con los demás resultados (25%) marcando así la diferencia anotada anteriormente (Ver Fig. 21).

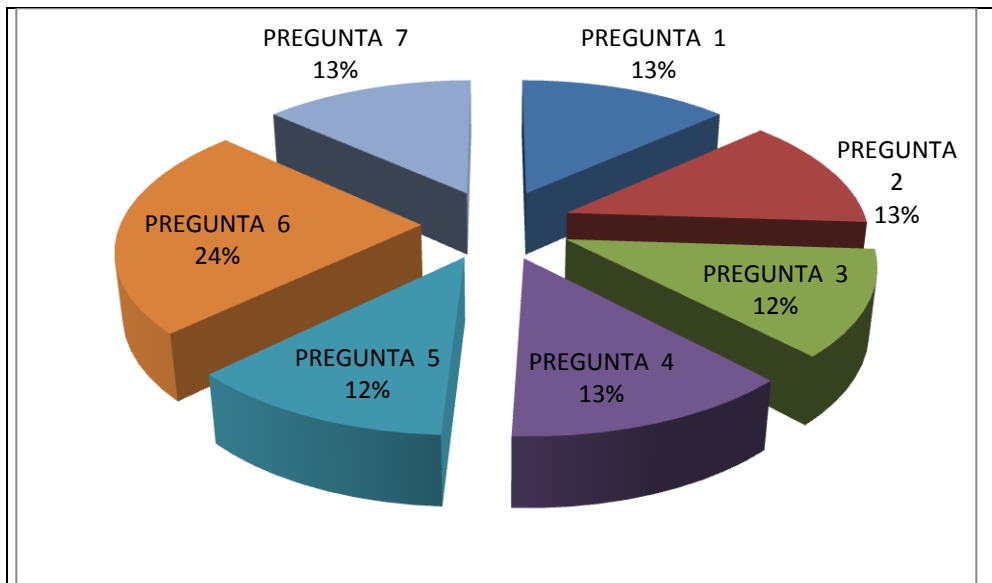
Igual situación ocurrió al hacer la correlación entre los resultados de la media en las siete preguntas, en donde la única diferencia se centró en la misma pregunta 6, la cual arrojó una diferencia respecto de los demás resultados de un 24 por ciento, en tanto que las demás se mantuvieron en un margen entre el 12 y 13 por ciento, es decir que el grupo presentó una homogeneidad frente a la categoría analizada (Ver Fig. 22, Anexo2).

Figura 21 Correlación entre preguntas de la categoría Calculada en la Desviación Típica



Fuente: Anexo 3

Figura 22. Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la Media

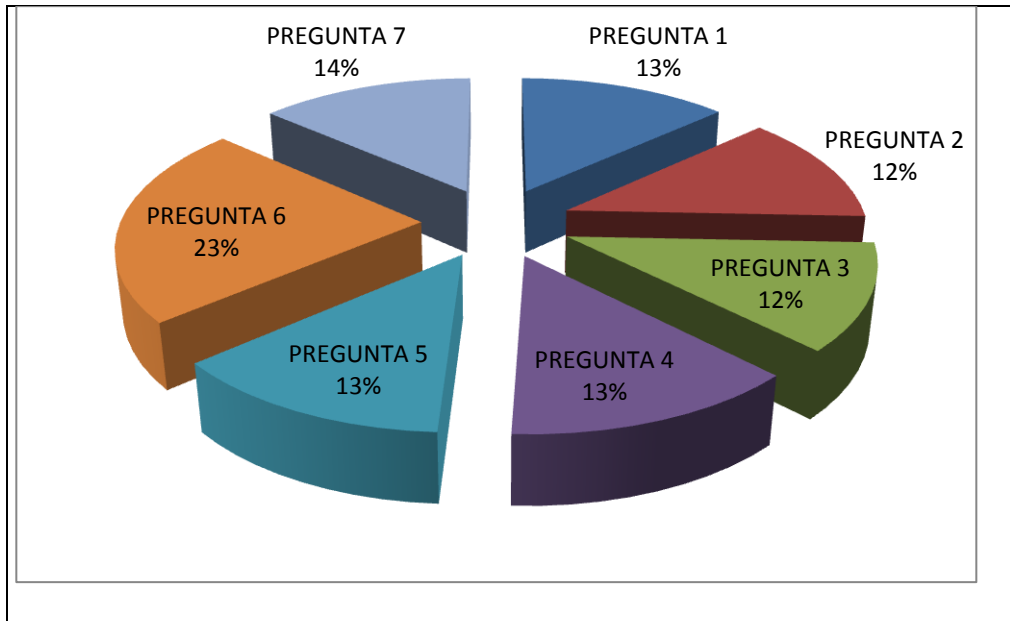


Fuente: Anexo 3

Ahora, si se hace el ejercicio de tomar únicamente a los trabajadores cuya vinculación está mediada por las CTA u Otro de Prestación de Servicios (OPS), los cuales resultaron ser 75 personas (Ver Anexo 4), se destaca cómo se mantienen de igual

forma los altos niveles de correlación entre cada uno de los resultados de la categoría afectiva, presentándose una ligera variación de un 1 por ciento que no es relevante en los resultados obtenidos (Ver Fig. 22 y 23).

Figura 23. Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la Media únicamente para CTA y OPS

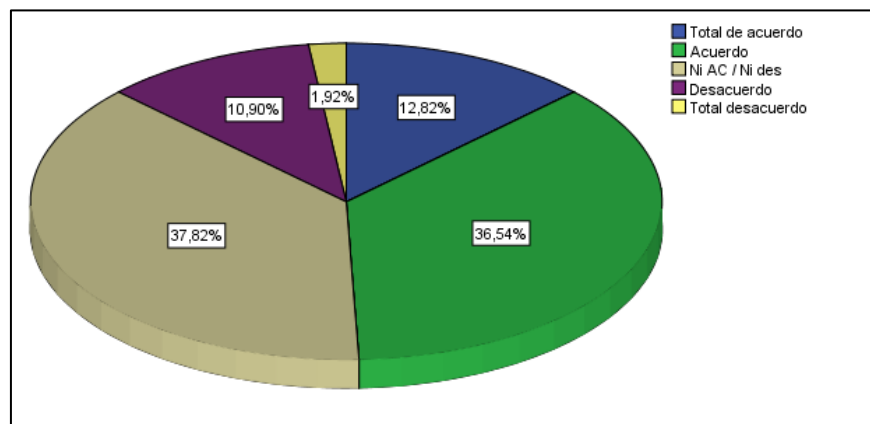


En síntesis, el conjunto de afirmaciones relacionadas con la categoría afectiva para todo el grupo, muestra una tendencia alta, aun cuando existió un indicador que no se sabe si al colocar la palabra “no” al inicio de la afirmación, cambió la tendencia general de las respuestas que se venían dando. Bajo este único vacío presentado en las respuestas dadas, se puede afirmar cómo el nivel de compromiso organizacional en este nivel afectivo es sumamente alto, pese a que como se señaló anteriormente el grupo de trabajadores es relativamente nuevo pues no superan los dos años de permanencia en las instituciones.

10.1.3. Categoría Normativa

Bajo esta categoría se ponen los resultados relacionados con el deber que tienen los trabajadores al estar en la Organización (Ver Anexo 1), es decir que se está midiendo el nivel de lealtad y el sentido moral hacia la entidad a la que pertenece. La primera pregunta está relacionada con pertenecer a la organización y no dejarla aun cuando le vaya mejor con cambiar de la misma. Los resultados muestran una fuerte tendencia a no opinar al respecto (37,8 %), es decir presentar una posición neutra, frente al 36,8 por ciento que está de acuerdo con la afirmación. Por el contrario, apenas un 12,8 por ciento de los encuestados manifestó su desacuerdo. Esta situación indica una tendencia al centro (ver anexo 2 en donde la media se ubica en 2,5), es decir que dejar la organización no representa una obligación por parte de los trabajadores (Ver Fig. 24).

Figura 24. Creo que no estaría bien dejar ésta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio

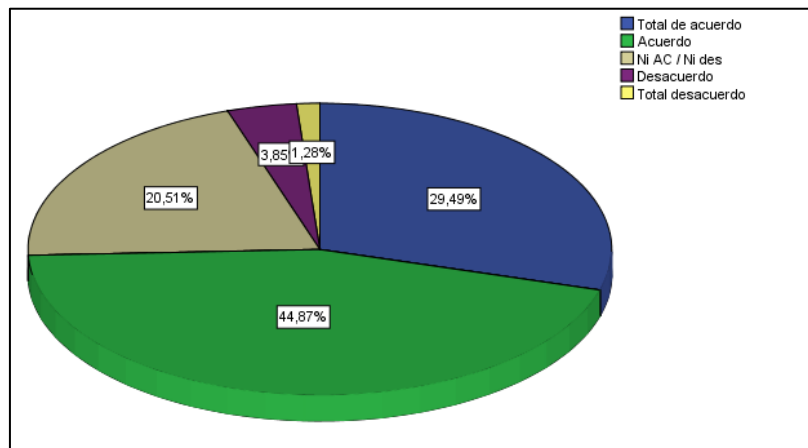


Fuente: Anexo 3

En cuanto a los resultados de la segunda pregunta, la tendencia es a estar de acuerdo en que los trabajadores le deben mucho a la organización, siendo evidente cómo el 44,9 por ciento está de acuerdo y el 29,5 está totalmente de acuerdo, lo que en su

conjunto llega a un 74,4 por ciento. En los que no prefieren opinar hay un 20,5 por ciento de los trabajadores, en tanto que aquellos que están en desacuerdo apenas llega al 4,1 por ciento, demostrando que el nivel de agradecimiento existente es muy alto (Ver Figura 25).

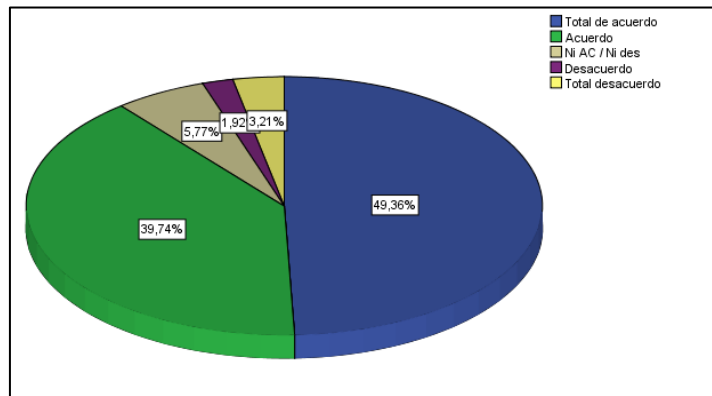
Figura 25. Creo que debo mucho a ésta organización



Fuente: Anexo 3

En la siguiente pregunta, sobre si la organización se merece mi lealtad, existe un 89,1 por ciento que está de acuerdo, de los cuales casi un 50 por ciento está totalmente de acuerdo, siendo los porcentajes de desacuerdo muy bajos, por cuanto apenas llegan a representar el 5,1 por ciento, que representa a 8 personas únicamente (Ver anexo 3 y Fig. 26). Estos resultados muestran un alto grado de autoestima de los trabajadores por lo que pueden aportar a la organización.

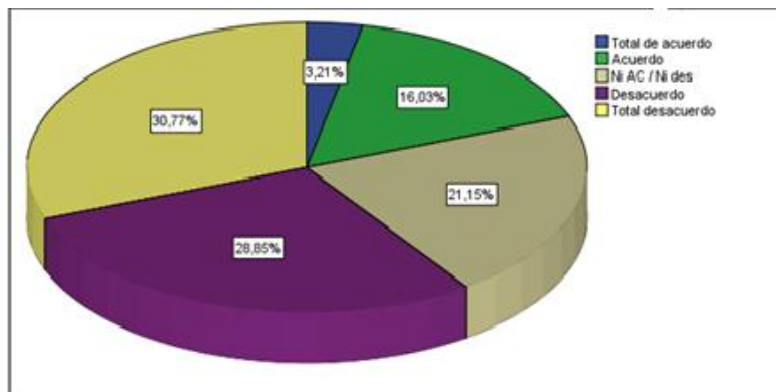
Figura 26. **Está organización se merece mi lealtad**



Fuente: Anexo 3

Al afrontar la afirmación acerca de la inexistencia de obligaciones para continuar trabajando en la organización, la tendencia de los trabajadores es a estar en desacuerdo, lo que significa que consideran que su vinculación si genera obligaciones. Al respecto el 30,8 por ciento dijo estar en desacuerdo, que sumado al 28,8 por ciento da margen alto de trabajadores que se siente con dichas obligaciones. En contrario, apenas el 20 por ciento no cree sentir ningún tipo de obligación a seguir trabajando (Ver Fig. 27).

Figura 27. **No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en esta organización**

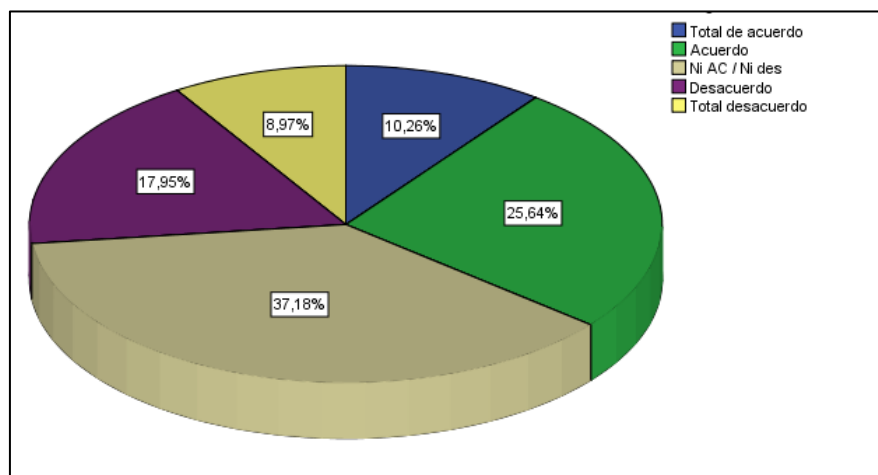


Fuente: Anexo 3

Frente al grado de responsabilidad que asumiría por dejar la organización, es decir de sentir culpa, las respuestas no tuvieron un nivel de homogeneidad entre los

trabajadores, pues la media se ubica en una posición ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ver anexo 2). Esto se evidencia al ver cómo el 35,9 por ciento estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo, en tanto que un 26,9 por ciento estaba en desacuerdo con dicho sentimiento de culpabilidad. Igualmente, un grupo muy significativo de trabajadores prefirió no opinar al respecto (37,2 %) (Ver Fig. 28 y Anexo 3).

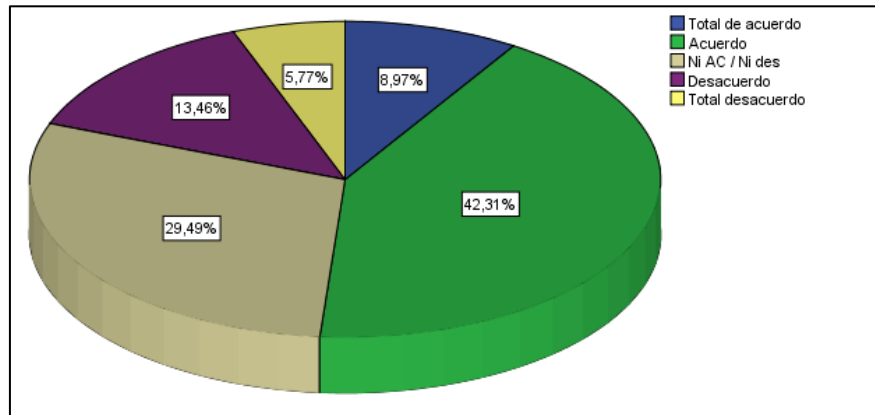
Figura 28. Me sentiría culpable si ahora dejara ésta organización



Fuente: Anexo 3

En los resultados referidos a la relación con los demás trabajadores y su sentido de obligación para no dejar la organización por ellos, existe un 51,3 por ciento que está de acuerdo, mientras que existe un 19,3 por ciento que no tiene o no siente niveles de obligación con los demás compañeros de trabajo. La diferencia entre estas dos posiciones es el 29,5 por ciento que prefiere no opinar al respecto (Ver Fig. 29 y Anexo3).

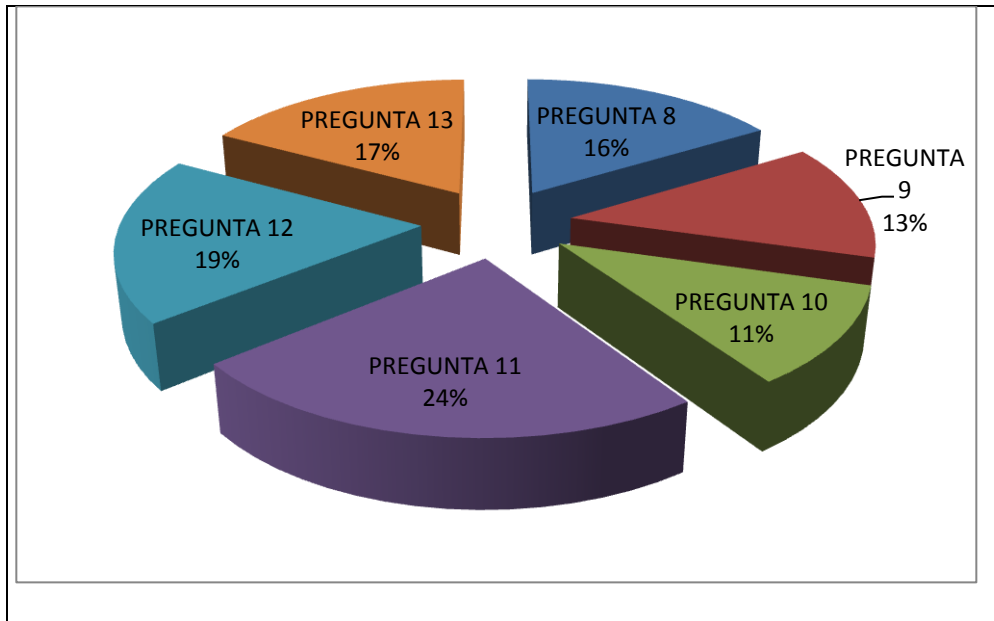
Figura 29. Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí



Fuente: Anexo 3

Finalmente, al hacer la correlación entre los resultados de esta categoría normativa para determinar los niveles de coherencia en los trabajadores a través de la media, da como resultado una disparidad en los porcentajes, lo que no significa que el grupo haya respondido de forma heterogénea, sino que el mismo tipo de preguntas dio para estos resultados, pues, mirando los dos extremos, la pregunta 10 era en tono afirmativo (merece) y obtuvo un 11 por ciento, en tanto que la pregunta 11 era de tendencia negativa (no podría dejar) dejando un 24 por ciento, lo que indica que la variación estuvo dada por el sentido de la pregunta, mas no por el nivel de las respuestas, las cuales dejaron un ambiente de deber y responsabilidad con la organización y los compañeros de trabajo, aun cuando no estuvo en un nivel alto (ver Fig. 30).

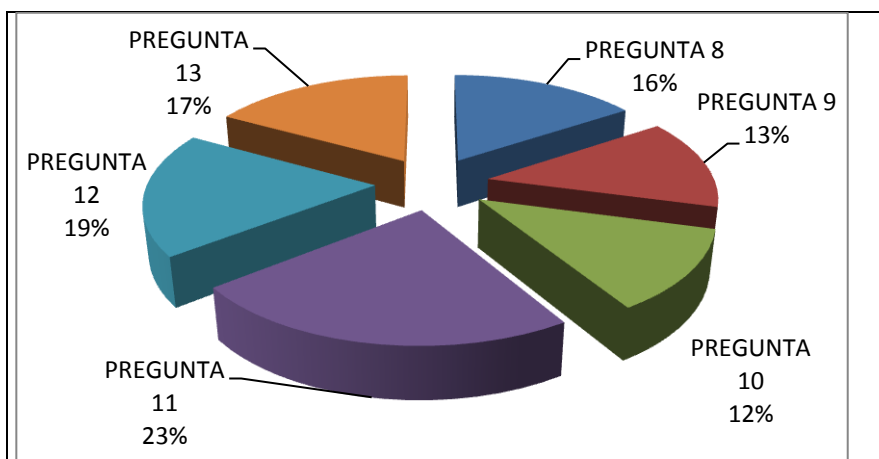
Figura 30. Correlación entre preguntas de la categoría normativa en la Media



Fuente: Anexo 3.

Por otro lado, si se toman exclusivamente a los trabajadores de las CTA y OPS, los resultados de las mismas preguntas relativas a la categoría normativa, muestran cómo dichos porcentajes no varían sino apenas en un 1 por ciento, pues la pregunta 10 llega al 12%, en tanto que la pregunta 11 al 23 por ciento (ver Fig. 30 y 31).

Figura 31. Correlación entre preguntas de la categoría normativa en la Media únicamente para CTA y OPS

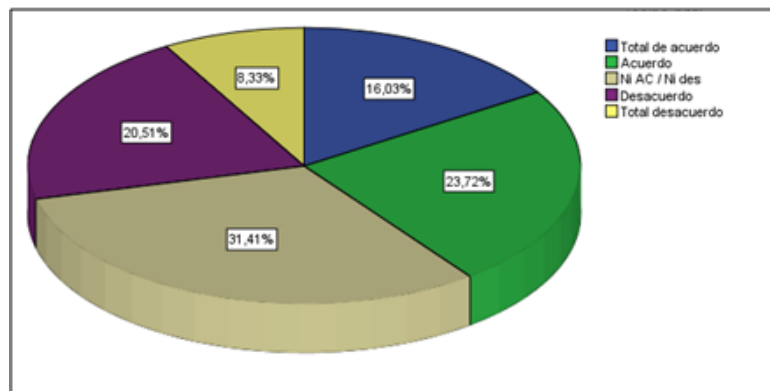


Fuente: Anexo 4.

10.1.4. Categoría Calculada

Los resultados que se obtienen de esta categoría hacen referencia al nivel de compromiso de los trabajadores frente al costo que resulte de la decisión de salir de la organización (Ver anexo 1 ítems 14 a 21). En el primer ítem se mide el nivel de ventajas y beneficios que obtiene si continúa en la entidad en cuanto a honorarios y salarios, dando como resultado una tendencia central, es decir que ni se está totalmente de acuerdo como tampoco se está totalmente en desacuerdo, pues estos dos indicadores apenas sumaron en su conjunto un 24,3 por ciento; en tanto que los trabajadores que prefieren no opinar llega a un 31 por ciento, reflejando un panorama bajo en aquellos que simplemente están de acuerdo o no están de acuerdo con un 23,7 y 20,5 por ciento respectivamente. Se percibe cómo no hay claridad o consenso en el conjunto de los trabajadores acerca de las posibles diferencias en ventajas o desventajas con otras organizaciones (ver Fig. 32).

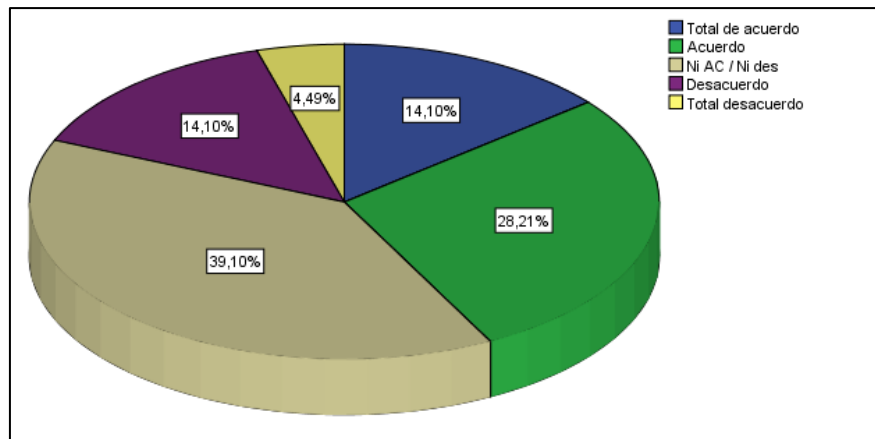
Figura 32. Si continuo en ésta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorarios/Salarios)



Fuente: Anexo 3

En el siguiente ítem, referido a la dificultad de dejar el trabajo aun cuando quisiera hacerlo, los resultados muestran un porcentaje alto de personas que no prefieren opinar al respecto (39,1%), mientras que le sigue un 42,3 por ciento en el bloque de los que están de acuerdo. Estos resultados muestran igualmente la existencia de diversas posturas al respecto, no habiendo consenso real sobre la dificultad de abandonar el trabajo aunque quisiera (ver fig. 33).

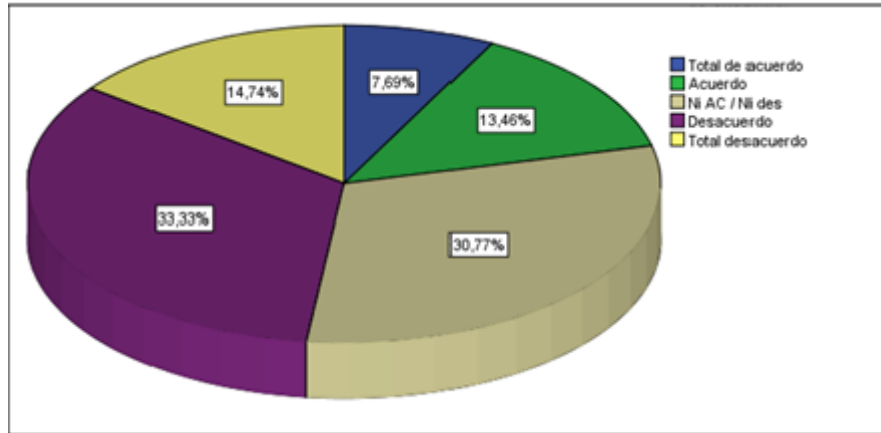
Figura 33. Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo



Fuente: Anexo 3

Siguiendo con la tendencia, los siguientes resultados, relacionados con las desventajas que se generarían en caso de abandonar la entidad, muestran las mismas tendencias de los resultados inmediatamente anteriores, ya que existe un 30,8 por ciento de los trabajadores que prefiere no opinar al respecto, en tanto que los extremos (totalmente de acuerdo o en desacuerdo) apenas llegan al 22,4 por ciento, lo que indica que el resto de la franja, un 46,8 por ciento, mantiene posiciones de acuerdo o de desacuerdo muy parecidas (ver figura 34).

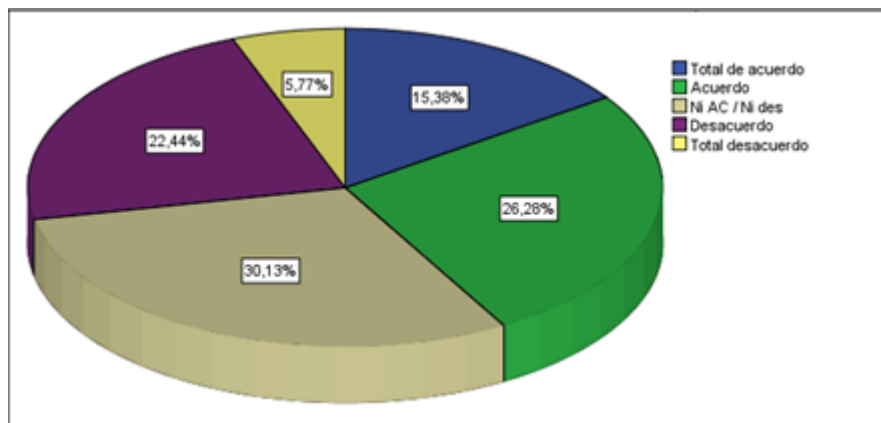
Figura 34. Una de las desventajas de dejar ésta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor



Fuente: Anexo 3

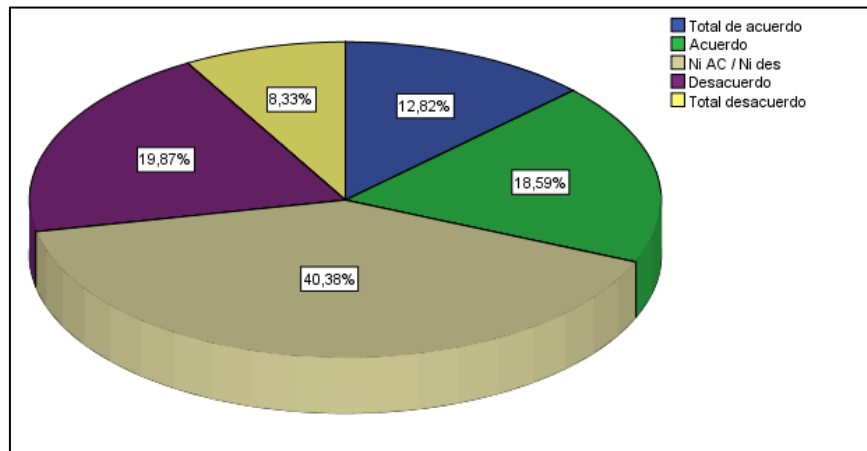
Igual circunstancia se presenta con los siguientes dos ítems donde la tendencia marca la inexistencia de un consenso frente al nivel de compromiso en relación con los costos que acarrea su permanencia o salida, pues se mantiene un 30 por ciento que no opina al respecto, en tanto que los acuerdos y desacuerdos permanecen equilibrados (Ver Fig. 35 y 36).

Figura 35. Si ahora decidiera dejar ésta organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas



Fuente: Anexo 3

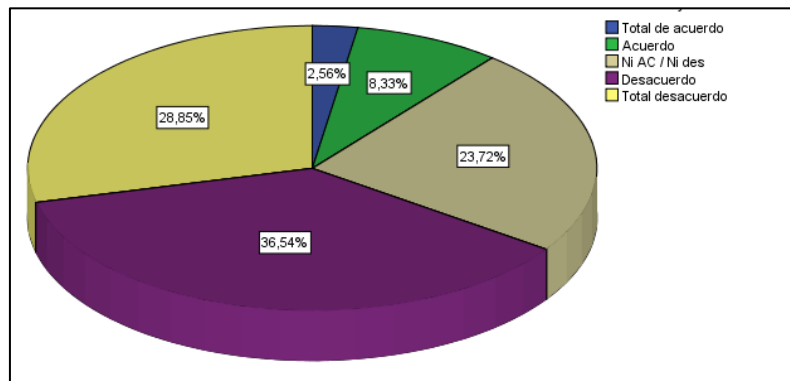
Figura 36. En este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mi



Fuente: Anexo 3

Otro es el panorama frente al tema de las perspectivas de encontrar otra entidad, por cuanto para un 65,3 por ciento sí ve posible encontrar trabajo en otra entidad, en tanto que apenas un 10,9 por ciento considera no tiene muchas opciones de encontrar trabajo en otras entidades. No obstante, persiste un porcentaje alto de trabajadores que no ven necesario opinar al respecto (23,7 %). Esta situación refleja cómo el compromiso organizacional no se encuentra en las opciones de trabajo, pues a falta de este en la entidad, existen otros escenarios dónde prestar los servicios (ver Figura 37).

Figura 37. Creo que si dejara ésta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo

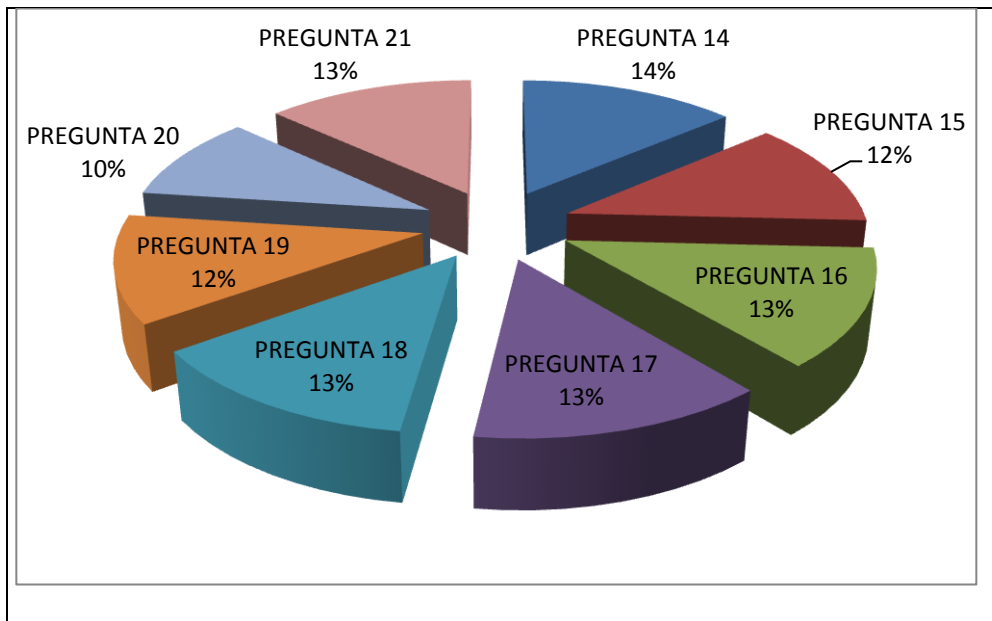


Fuente: Anexo 3

En los resultados que se muestran en la Fig. 38, los trabajadores se encuentran vinculados más porque les gusta la organización que por necesidad., tal como lo muestra el 75,6 por ciento que está en desacuerdo en que se debe trabajar en en la organización por necesidad; en tanto que apenas un 3,2 por ciento está de acuerdo a lo que se suma el 21,2 por ciento que se mantiene al margen de opinar.

Finalmente, al hacer una correlación entre las siete preguntas establecidas para determinar el grado de coherencia, tomando como fuente para el análisis la desviación típica, se encuentra cómo las respuestas tienen un nivel alto de coherencia pues los porcentajes se mantienen entre el 10 y el 14 por ciento, logrando determinar cómo los resultados tienen un alto nivel de coherencia en su conjunto, en tanto que no hay consenso entre los trabajadores respecto de la relación entre el compromiso organizacional y los intereses económicos (ver fig. 38).

Figura 38. Correlación entre preguntas de la categoría afectiva en la Desviación Típica



Fuente. Anexo 3.

El compromiso organizacional Calculado muestra cómo en el total de los trabajadores encuestados no existe un consenso general sobre este nivel de compromiso, sino que está determinado más por una abstención del 30 por ciento de los trabajadores, quienes no toman un acuerdo o desacuerdo frente a las situaciones abordadas. Asimismo, no hay una posición que esté totalmente de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación, sino posiciones más bien suaves, es decir de un simple acuerdo o desacuerdo: no hay convicción en la decisión adoptada.

En síntesis, al abordar los tres componentes del compromiso organizacional se destacan los siguientes hallazgos:

- La relación de los trabajadores en cuanto al género es equitativa, lo cual muestra una presencia cada vez mayor de la mujer a nivel profesional en éste tipo de organizaciones.
- Gran porcentaje de los trabajadores llevan menos de 5 años en la organización, lo que podría estar derivado de un alto grado de rotación de personal.
- Es mayor el nivel de profesionales en posgrado que en pregrado.
- El tipo de relación contractual que más predomina en estas entidades es de contratación directa que de CTA o OPS, esto en gran medida se debe a los cambios en la normatividad que se han estado gestando y que ponen en manifiesto que en un futuro mediano se obligará a las organizaciones de la salud a contratar directamente a los trabajadores que tengan actividades de tipo misional.

- El Compromiso Organizacional Afectivo, muestra un grupo con tendencia de un compromiso alto, variando únicamente ante el cambio de tipo de pregunta. Siendo el tipo de compromiso más sólido dentro de los tres establecidos.
- En el Compromiso Organizacional Normativo, existe una tendencia heterogénea en los resultados debido a la misma heterogeneidad de las preguntas, pero sí se logra establecer un ambiente del deber y la responsabilidad frente a las entidades como a los compañeros de trabajo.
- En el Compromiso Organizacional Calculado se dio un nivel de respuestas que indican la poca o baja convicción de los trabajadores frente al grado de incidencia que tiene en el compromiso organizacional general de las entidades.

12. CONCLUSIONES

A continuación se determinan las conclusiones que surgen de los hallazgos encontrados como consecuencia de la aplicación del instrumento de investigación de la encuesta, partiendo inicialmente de los objetivos (general y secundarios) y el mismo planteamiento del problema y su respectiva formulación.

- Las prácticas de contratación no han tenido un impacto negativo en el nivel de compromiso organizacional en el personal Asistencial Profesional adscrito a las entidades de salud de Neiva a las cuales se les aplicó el instrumento de investigación. Sin embargo es importante aclarar que ambas organizaciones muestran prácticas de Talento Humano bien establecidas, en áreas como Bienestar Social, Capacitación, Salud Ocupacional, las cuales son extensivas a todo el capital humano sin tener en cuenta el tipo de contratación, lo cual pudo haber intervenido como variable extraña, puesto que no tuvieron en cuenta y por lo tanto no se controlaron.
- Tampoco se verifica que las diferentes prácticas de contratación permitan el desarrollo de una mayor compromiso organizacional, sobre todo porque los niveles de compromiso organizacional son iguales entre el personal con contrato directo que aquellos bajo la figura de CTA u OPS.
- Se identifica que no existe relación alguna entre las prácticas de contratación y el compromiso organizacional, aun cuando el Compromiso Organizacional Calculado mostró señales de falta de consenso, lo cual puede ser un indicativo de que este nivel sí puede incidir en ese tipo de

relación entre los diferentes tipos de contratación y el compromiso en general. El hecho de que no haya dicha aceptación y que los niveles de respuesta o motivación sean normales, es un indicador de cómo la situación económica puede estar influyendo en una posición más clara y comprometida de los trabajadores.

- Frente al objetivo propuesto, baste señalar cómo sí se logró describir las prácticas de contratación y los niveles de compromiso organizacional, al señalar cómo el hecho de estar vinculados bajo figuras como la CTA y OPS, el nivel de respuesta fue similar a aquellos trabajadores con contrato directo.
- Esto último puede determinar una posición clara por parte del personal Asistencial Profesional de que estas nuevas formas de contratación son aceptadas y no con ello se toma una actitud pesimista, sino optimista frente al grado de vinculación o compromiso que se desarrolle en períodos cortos de tiempo, pues no se ha de olvidar que el 60 por ciento de ellos no llevan más de dos años en las entidades (ver Fig. 8), lo que significa una labor muy compleja que rinde resultados al lograr que los nuevos trabajadores se sientan parte de la organización.
- Se logró el objetivo específico de identificar las prácticas de contratación laboral, pues se establecieron en concreto tres: contrato directo con las entidades, contrato a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA y Otros Contratos de Prestación de Servicios OPS. Se destaca cómo

los contratos directos tienen mayor prevalencia que las otras formas de contratación.

- En cuanto al nivel de compromiso organizacional, vale señalar cómo el COA es uno de los más altos y con signos de ser regulares en todos los niveles de contratación, lo cual sería interesante profundizar en futuras investigaciones.
- En el CON se nota entre los trabajadores conductas responsables y de lealtad hacia la organización, lo que hace que busquen permanecer en las entidades, lo que significa que a nivel directivo se están dando pautas y mecanismos que propician este tipo de compromiso organizacional, siendo entre estos la transparencia en la parte administrativa y operativa.
- En el COC muestra unos niveles bajos, por cuanto los trabajadores mantienen una posición entre neutral y pasiva, en el entendido que no existe una fuerte convicción sobre las afirmaciones que en la encuesta se hacen. Esto indica que los trabajadores del sector salud en estas entidades no perciben un compromiso ligado con los costos financieros, físicos o psicológicos frente a otras entidades, esto se puede analizar dadas las características de la ciudad de Neiva, pues en su calidad de ciudad intermedia, las ofertas laborales son limitadas y circunscritas a pocas empresas con características similares a las estudiadas en la presente investigación, en las cuales adicionalmente, la dispersión salarial entre las empresas es muy baja, máxime en éste sector.

13. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones están orientadas a seguir profundizando en el estudio del Compromiso Organizacional como variable predictora del comportamiento de los trabajadores en la organización; de igual manera a modo particular que las organizaciones que fueron intervenidas sigan reforzando los niveles de compromiso organizacional a través de las prácticas de Talento Humano que vienen implementando ya que muestran unos resultados interesantes, puesto que permiten incluso contrarrestar los posibles efectos negativos de la flexibilización de la nómina, lo que no implica necesariamente que se circunscriban únicamente a estas, puesto que el fenómeno de la flexibilización laboral está adquiriendo nuevos significados para el personal, pues éste entiende su desarrollo profesional y el cumplimiento de sus actividades puede estar por encima de unas políticas que claramente le afectan la economía, pero que como se podría demostrar más adelante son superadas con un clima organizacional óptimo como el que se verificó en el presente estudio.

- Se deben fortalecer y generar nuestras prácticas del Talento Humano que permitan fortalecer la motivación y por ende el compromiso organizacional del capital humano que tienen las entidades, a fin de que la permanencia del personal Asistencial Profesional logré mayores estándares de continuidad, pues el alto porcentaje de nuevos trabajadores impide el desarrollo de un clima organizacional estable y productivo.
- Si bien es cierto que no se logró inferir un impacto negativo de las CTA y OPS, es claro que las diferencias establecidas en el COC indica que las entidades deben establecer unos planes que permitan unos procesos de

nivelación salarial en estos trabajadores o su posible vinculación de forma directa a la entidad, lo que puede redundar en mayores porcentajes de compromiso organizacional.

- Se deben establecer estudios más profundos, tal vez de tipo correlacional, que puedan medir de forma más particular y directa cuales son las variables que realmente impactan de manera positiva o negativa el compromiso organizacional, pues aun existen muchos vacíos que no permiten detectar dichas variables de manera objetiva y que sí pueden ser vitales para la misma continuidad y permanencia de los trabajadores en la organización y por ende un incremento en la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?.* Vigo, España: Universidad de Vigo, Departamento de Organización de Empresas y Marketing.
- Allen, N.J. y Meyer, J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, Vol 69(3), 372-381. Washington, Estado Unidos.
- Allen, N.J. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, Mar 63(1), 1-18. Estados Unidos.
- Amaya, M. M. y Ceballos, M. A. (2003). Factores que determinan el nivel de compromiso del empleado público en el municipio de Cartago. Tesis para optar por el título de Ingeniero Industrial Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. Manizales. Colombia.
- Arias Galicia, F. (2000). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Ponencia en V Foro Nacional de Investigación. (25, octubre, 2000). México D. F: Universidad Nacional Autónoma de México UNAM.

Asocoph.(2011). Comunicado a la opinión pública. Neiva: autor.

http://asocoph.coop/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=47&Itemid=114

Bernal, R. (2007). La globalización de la atención de la salud: oportunidades para el Caribe. CEPAL. Washington.

Beltrán, M. y Cardona, M. (2001). El factor trabajo: un asunto de la Economía y las sociología. Universidad Eafit. Medellín.

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/22/11/03ContenidoLaFormacionParaElEmpleo.pdf>

Benito, L. y Chinchilla, M. (2007). El trabajo social en la respuesta hegemónica a la construcción de ciudadanía. *Revista Eleuthera*, Vol 1, Enero – Diciembre. Costa Rica.

Buñuelos, A. L., Morales, F. y Palací, F. (2006). Identidad y Compromiso en Equipos de Intervención en Emergencias. *En Psicothema*. Vol 18(3), 407-412. España.

Company, R. y Corominas, A. Organización de la producción I, diseño de sistemas productivos. *Revista Virtualpro. Procesos Industriales*. Bogotá.

http://www.revistavirtualpro.com/ediciones/distribucion_de_planta-2011-06-01_1

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Murcia, España: Universidad de Murcia, Anales de Psicología.

Connell, J. y Burgess, J. (2002). In search of flexibility: Implications for temporary agency workers and human resource management. Adelaide, Australia: Australian Bulletin of Labour.

Central Unitaria de Trabajadores (CUT). (2007). Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato. Medellín: Escuela Nacional Sindical ENS. http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/N__66_NEGOCICACI_N_COLECTIVA_1.pdf

Chiavenato, I. (2000). Administración del Recurso Humano. Colombia: McGraw Hill.

Comité de Seguimiento a la Inversión de las Regalías de Huila (CSIR). (s.f.). un pacto por lo nuestro compromiso de todos. Neiva, Colombia: autor.

Davis, K. y Newstrom, J. (1991). El comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.

De Frutos, B., Ruiz, M. A. y San Martín, R. (1998). Análisis Factorial Confirmatorio de las Dimensiones del Compromiso con la Organización. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. En: Psicológica 19, 345-366.

De La Garza, E. (2001). Problemas Clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De La Garza, Enrique y Neffa, Julio comp. El trabajo del futuro el futuro del trabajo. Buenos Aires: CLACSO.

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Veracruz, México: Universidad Veracruzana, Facultad de pedagogía.

Escuela Nacional Sindical (ENS). (2008). Las CTA en el sector salud. La cadena de dolor. Bogotá D. C.: autor. En Revista Cultura y Trabajo N° 74, junio de 2008.

Federación Colombiana de Municipios (FCM). (s.f.). Ranking municipal de Huila.

Bogotá D. C.: autor. http://algeciras-huila.gov.co/apc-aa-files/36633931303466643765373266333465/gaceta_huila.pdf

Franco, A. (2010). Salud global política pública, derechos sociales y globalidad. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Gerhart, B. y Trevor, C. O. (1996). Employment variability under different managerial compensation systems. Briarcliff Manor, Estados Unidos: Academy of Management Journal.

Gobernación de Huila. (2007). Proyecto Plan de Desarrollo Departamental 2008 2011.

Neiva, Colombia: autor.

<http://www.ccneiva.org/imagenes/File/plandesarrollohuila.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación.

México: Mc Graw Hill.

Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. Montevideo: Universidad de

Montevideo, Instituto de Estudios Empresariales Año6, N° 12.

Loli, P. A. (2007). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad

Pública de Lima y sus Relación con Algunas Variables Demográficas. Lima,

Perú: IIPSI. Facultad de Psicología UNMSM. 9,1, 37-67.

Loli, P.A. y Cuba, B. E. (2007). Autoestima y Compromiso Organizacional en

Trabajadores de una Universidad Pública de Provincias. Lima, Perú: IIPSI.

Facultad de Psicología UNMSM 10, 103-108.

Martínez, F. y Giraldo, C. (2008). Impacto para la sociedad y el Estado del no pago de

la porción social del salario por actividad económica. Bogotá D. C.: Universidad

Santo Tomás, Proyecto Colciencias 3168 -345-19027.

http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/r_cife/cife13/RC13_6.pdf

Meyer, J., Allen, N. J. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations. *En Journal of Applied Psychology, Vol 78(4), 538-610.*
Washington, Estados Unidos

Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R. y Jackson, D. (1989). Organizational Commitment And Job Performance: It's The Nat. *Journal of Applied Psychology, Vol 74(1), 152-168.* Washington , Estados Unidos

Mosquera, J. (2005). Relaciones laborales en el sector salud. El caso de la ciudad de Cali. Cali: Universidad del Valle.
http://salud.univalle.edu.co/pdf/plan_desarrollo/relaciones_laborales_en_el_sector_salud.pdf

Musmanni, S. (2005). Producción más limpia, transferencia de tecnología y conocimiento entre socios regionales. Washington: Organización de los Estados Americanos. OEA.
<http://www.oas.org/dsd/Events/english/PastEvents/EUWksp/Documents/PDFPPTCR/Sergiomusmanni.pdf>

Orejuela, J. (2005). Trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN). Manizales: Universidad de Manizales.
http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectiva_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Trayectoriaslaborales.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2002). Recomendación sobre la promoción de las cooperativas. R193. Ginebra: autor.

Parra, Juan Carlos. (s.f.). La organización interna de la empresa. Valencia, España: I E S Juan de Garay. Cuaderno de Economía.
http://www.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/269/contenidos/4851/las_necesidades_y_los_bienes.pdf

Pfeffer, J. (2000). Nuevos Rumbos en la teoría de la organización, problemas y posibilidades. Mexico: Oxford University Press.

Pfeffer, J. y Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working Collaboratively: Evidence from college and university acuity. Ithaca, Estado Unidos: Administrative Science Quarterly.

Ruiz, J. I. (2007). Compromiso con el trabajo y burnout en organizaciones penitenciarias: Algunos datos empíricos. Colombia: Psicología Jurídica.
<http://psicologiajuridica.org/psj27.html>

Talam, A. (2007). Globalización y salud mental. Barcelona: Editorial Herder.

Tobar, C. (2011). La sobreexplotación laboral de los trabajadores de la salud. Neiva: Diario el Huila, agosto 3. <http://www.diariodelhuila.com/noticia/17498>.

Urrea, F. (2003). La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia. Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos. 117-169. Colombia: Mundo del Trabajo.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL													
Nombre Empresa:				Cargo:				Fecha					
								DD		MM		AAAA	
Género		Escolaridad		Edad					Antigüedad				
Hombre ()	Mujer ()	Pregrado ()	Posgrado ()	Entre 18 y 25 ()	Entre 26 y 33 ()	Entre 34 y 41 ()	Entre 41 y 48 ()	Más de 49 ()	Menos 1 año ()	1 a 2 años ()	3 a 5 años ()	5 a 10 años ()	Más de 10 años ()
Estado Civil					¿Cuál es su relación contractual con la Clínica?								
Soltero ()	Casado ()	Unión Libre ()	Viudo ()	Otro ()	Directa a través de un Contrato Laboral ()	A través de una Cooperativa de Trabajo Asociado () Cuál?		A través de un Contrato de Prestación de Servicios ()			Otra ¿Cuál?		
<p>El presente instrumento pretende medir el Compromiso Organizacional de los colaboradores de nuestra Organización. La información aquí suministrada es totalmente confidencial y sólo será utilizada con fines estadísticos.</p> <p>Por favor lea cada uno de los enunciados y responda marcando con una X de acuerdo con la escala propuesta:</p>													

ITEMS	PARÁMETROS				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Organización. AFECTIVO					
2. Siento de verdad, que cualquier problema en ésta Organización es también mi problema. AFECTIVO					
3. Trabajar en ésta Organización significa mucho para mí. AFECTIVO					
4. En ésta Organización me siento como en familia. AFECTIVO					
5. Estoy Orgulloso de trabajar en ésta organización. AFECTIVO					
6. No me siento emocionalmente unido a ésta Organización. AFECTIVO					
7. Me siento parte integrante de ésta Organización. AFECTIVO					
8. Creo que no estaría bien dejar ésta Organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio. NORMATIVO					
9. Creo que debo mucho a ésta Organización. NORMATIVO					
10. Esta Organización se merece mi lealtad. NORMATIVO					
11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en ésta Organización. NORMATIVO					
12. Me sentiría culpable si ahora dejara ésta Organización. NORMATIVO					
13. Creo que no podría dejar la Organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. NORMATIVO					
14. Si continuo en ésta Organización es porque en otra no tendría las misma ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorarios/Salarios). CALCULADO					
15. Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo. CALCULADO					

16. Una de las desventajas de dejar ésta Organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor. CALCULADO					
17. Si ahora decidiera dejar ésta Organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas. CALCULADO					
18. En este momento dejar la Organización implicaría un gran costo para mí. CALCULADO					
19. Creo que si dejara ésta Organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. CALCULADO					
20. Ahora mismo, trabajo en ésta Organización más por lo que necesito que porque yo quiera. CALCULADO					
21. Podría dejar éste trabajo así no tenga otro a la vista. CALCULADO					

ANEXO 2 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PROGRAMA SPSS

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Empresa	156	1	2	1,62	,488
Sexo	156	1	2	1,49	,502
Nivel de escolaridad	156	1	2	1,56	,497
Edad en Años	156	1	5	2,59	1,034
Años en la empresa	156	1	5	2,31	,862
Estado Civil	156	1	5	1,88	,860
Tipo de relación contractual	156	1	4	1,76	,868
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Organización.	156	1	5	1,78	,806
Siento de verdad, que cualquier problema en ésta organización es también mi problema	156	1	4	1,70	,637
Trabaja en ésta organización significa mucho para mí	156	1	4	1,58	,633
En ésta organización me siento como en familia	156	1	4	1,72	,715
Estoy orgulloso de trabajar en ésta organización	156	1	5	1,60	,848

No me siento emocionalmente unido a ésta organización	156	1	5	3,20	1,496
Me siento parte integrante de ésta organización	156	1	5	1,78	,767
Creo que no estaría bien dejar ésta organización aunque me vata a beneficiar en el cambio	156	1	5	2,53	,919
Creo que debo mucho a está organización	156	1	5	2,03	,880
Está organización se merece mi lealtad	156	1	5	1,70	,912
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en ésta organización	156	1	5	3,68	1,164
Me sentiría culpable si ahora dejara ésta organización	156	1	5	2,90	1,097
Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	156	1	5	2,65	1,015

Si continuo en ésta organización es porque en otra no tendría las misma ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorario/Salarios)	156	1	5	2,81	1,179
Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo	156	1	5	2,67	1,031
Una de las desventajas de dejar ésta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor	156	1	5	3,34	1,122
Si ahora decidiera dejar ésta organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas	156	1	5	2,77	1,135
Es este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mí	156	1	5	2,92	1,110
Creo que si dejara ésta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	156	1	5	3,81	1,029
Ahora mismo, trabajo en ésta organización más por lo que necesito que porque yo quiera	156	1	5	4,04	,837
Podría dejar éste trabajo así no tenga otro a la vista	156	1	5	3,61	1,128
N válido (según lista)	156				

ANEXO 3 TABLAS DE FRECUENCIA

Empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Clínica A	60	38,5	38,5	38,5
	Clínica B	96	61,5	61,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	79	50,6	50,6	50,6
	Mujer	77	49,4	49,4	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Nivel de escolaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pregrado	68	43,6	43,6	43,6
	Posgrado	88	56,4	56,4	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Edad en Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18-25	17	10,9	10,9	10,9
	26 -33	69	44,2	44,2	55,1
	34-41	39	25,0	25,0	80,1
	41-48	23	14,7	14,7	94,9
	Más de 48	8	5,1	5,1	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Años en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-1	28	17,9	17,9	17,9
	1-2	64	41,0	41,0	59,0
	3-5	53	34,0	34,0	92,9
	5-10	10	6,4	6,4	99,4
	+10	1	,6	,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	59	37,8	37,8	37,8
	Casado	63	40,4	40,4	78,2
	U. libre	31	19,9	19,9	98,1
	Otro	3	1,9	1,9	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Tipo de relación contractual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Directo	81	51,9	51,9	51,9
	CTA	33	21,2	21,2	73,1
	OPS	41	26,3	26,3	99,4
	4	1	,6	,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	67	42,9	42,9	42,9
	Acuerdo	59	37,8	37,8	80,8
	Ni AC / Ni des	28	17,9	17,9	98,7
	Desacuerdo	1	,6	,6	99,4
	Total desacuerdo	1	,6	,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Siento de verdad, que cualquier problema en ésta organización es también mi problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	60	38,5	38,5	38,5
	Acuerdo	85	54,5	54,5	92,9
	Ni AC / Ni des	9	5,8	5,8	98,7
	Desacuerdo	2	1,3	1,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Trabaja en ésta organización significa mucho para mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	77	49,4	49,4	49,4
	Acuerdo	69	44,2	44,2	93,6
	Ni AC / Ni des	9	5,8	5,8	99,4
	Desacuerdo	1	,6	,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

En ésta organización me siento como en familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	64	41,0	41,0	41,0
	Acuerdo	74	47,4	47,4	88,5
	Ni AC / Ni des	15	9,6	9,6	98,1
	Desacuerdo	3	1,9	1,9	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Estoy orgulloso de trabajar en ésta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	85	54,5	54,5	54,5
	Acuerdo	58	37,2	37,2	91,7
	Ni AC / Ni des	7	4,5	4,5	96,2
	Desacuerdo	2	1,3	1,3	97,4
	Total desacuerdo	4	2,6	2,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

No me siento emocionalmente unido a ésta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	29	18,6	18,6	18,6
	Acuerdo	31	19,9	19,9	38,5
	Ni AC / Ni des	19	12,2	12,2	50,6
	Desacuerdo	34	21,8	21,8	72,4
	Total desacuerdo	43	27,6	27,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Me siento parte integrante de ésta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	60	38,5	38,5	38,5
	Acuerdo	77	49,4	49,4	87,8
	Ni AC / Ni des	14	9,0	9,0	96,8
	Desacuerdo	4	2,6	2,6	99,4
	Total desacuerdo	1	,6	,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Creo que no estaría bien dejar ésta organización aunque me vata a beneficiar en el cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	20	12,8	12,8	12,8
	Acuerdo	57	36,5	36,5	49,4
	Ni AC / Ni des	59	37,8	37,8	87,2
	Desacuerdo	17	10,9	10,9	98,1
	Total desacuerdo	3	1,9	1,9	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Creo que debo mucho a está organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	46	29,5	29,5	29,5
	Acuerdo	70	44,9	44,9	74,4
	Ni AC / Ni des	32	20,5	20,5	94,9
	Desacuerdo	6	3,8	3,8	98,7
	Total desacuerdo	2	1,3	1,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Está organización se merece mi lealtad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	77	49,4	49,4	49,4
	Acuerdo	62	39,7	39,7	89,1
	Ni AC / Ni des	9	5,8	5,8	94,9
	Desacuerdo	3	1,9	1,9	96,8
	Total desacuerdo	5	3,2	3,2	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en ésta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	5	3,2	3,2	3,2
	Acuerdo	25	16,0	16,0	19,2
	Ni AC / Ni des	33	21,2	21,2	40,4
	Desacuerdo	45	28,8	28,8	69,2
	Total desacuerdo	48	30,8	30,8	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Me sentiría culpable si ahora dejara ésta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	16	10,3	10,3	10,3
	Acuerdo	40	25,6	25,6	35,9
	Ni AC / Ni des	58	37,2	37,2	73,1
	Desacuerdo	28	17,9	17,9	91,0
	Total desacuerdo	14	9,0	9,0	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	14	9,0	9,0	9,0
	Acuerdo	66	42,3	42,3	51,3
	Ni AC / Ni des	46	29,5	29,5	80,8
	Desacuerdo	21	13,5	13,5	94,2
	Total desacuerdo	9	5,8	5,8	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Si continuo en ésta organización es porque en otra no tendría las misma ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorario/Salarios)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	25	16,0	16,0	16,0
	Acuerdo	37	23,7	23,7	39,7
	Ni AC / Ni des	49	31,4	31,4	71,2
	Desacuerdo	32	20,5	20,5	91,7
	Total desacuerdo	13	8,3	8,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	22	14,1	14,1	14,1
	Acuerdo	44	28,2	28,2	42,3
	Ni AC / Ni des	61	39,1	39,1	81,4
	Desacuerdo	22	14,1	14,1	95,5
	Total desacuerdo	7	4,5	4,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Una de las desventajas de dejar ésta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	12	7,7	7,7	7,7
	Acuerdo	21	13,5	13,5	21,2
	Ni AC / Ni des	48	30,8	30,8	51,9
	Desacuerdo	52	33,3	33,3	85,3
	Total desacuerdo	23	14,7	14,7	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Si ahora decidiera dejar ésta organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	24	15,4	15,4	15,4
	Acuerdo	41	26,3	26,3	41,7
	Ni AC / Ni des	47	30,1	30,1	71,8
	Desacuerdo	35	22,4	22,4	94,2
	Total desacuerdo	9	5,8	5,8	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Es este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	20	12,8	12,8	12,8
	Acuerdo	29	18,6	18,6	31,4
	Ni AC / Ni des	63	40,4	40,4	71,8
	Desacuerdo	31	19,9	19,9	91,7
	Total desacuerdo	13	8,3	8,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Creo que si dejara ésta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	4	2,6	2,6	2,6
	Acuerdo	13	8,3	8,3	10,9
	Ni AC / Ni des	37	23,7	23,7	34,6
	Desacuerdo	57	36,5	36,5	71,2
	Total desacuerdo	45	28,8	28,8	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Ahora mismo, trabajo en ésta organización más por lo que necesito que porque yo quiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	1	,6	,6	,6
	Acuerdo	4	2,6	2,6	3,2
	Ni AC / Ni des	33	21,2	21,2	24,4
	Desacuerdo	67	42,9	42,9	67,3
	Total desacuerdo	51	32,7	32,7	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Podría dejar éste trabajo así no tenga otro a la vista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total de acuerdo	6	3,8	3,8	3,8
	Acuerdo	21	13,5	13,5	17,3
	Ni AC / Ni des	42	26,9	26,9	44,2
	Desacuerdo	46	29,5	29,5	73,7
	Total desacuerdo	41	26,3	26,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

ANEXO 4 RESULTADOS CON ÚNICAMENTE LOS CTA Y LOS OPS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Empresa	75	1	2	1,60	,493
Sexo	75	1	2	1,21	,412
Nivel de escolaridad	75	1	2	1,73	,445
Edad en Años	75	1	5	2,96	1,045
Años en la empresa	75	1	5	2,32	,857
Estado Civil	75	1	5	1,87	,759
Tipo de relación contractual	75	2	3	2,56	,500
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Organización.	75	1	5	1,84	,886
Siento de verdad, que cualquier problema en ésta organización es también mi problema	75	1	4	1,72	,689
Trabaja en ésta organización significa mucho para mí	75	1	3	1,65	,647
En ésta organización me siento como en familia	75	1	4	1,84	,698
Estoy orgulloso de trabajar en ésta organización	75	1	5	1,79	,977
No me siento emocionalmente unido a ésta organización	75	1	5	3,16	1,489
Me siento parte integrante de ésta organización	75	1	4	1,88	,753
Creo que no estaría bien dejar ésta organización aunque me vata a beneficiar en el cambio	75	1	5	2,47	,977
Creo que debo mucho a está organización	75	1	5	2,12	,838
Está organización se merece mi lealtad	75	1	5	1,89	1,073

No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en ésta organización	75	1	5	3,67	1,095
Me sentiría culpable si ahora dejara ésta organización	75	1	5	2,92	1,075
Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	75	1	5	2,67	1,031
Si continuo en ésta organización es porque en otra no tendría las misma ventajas y beneficios que recibo aquí (Honorario/Salarios)	75	1	5	2,76	1,101
Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo	75	1	5	2,85	,954
Una de las desventajas de dejar ésta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor	75	1	5	3,36	1,035
Si ahora decidiera dejar ésta organización muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas	75	1	5	2,80	,959
Es este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mí	75	1	5	3,01	1,007
Creo que si dejara ésta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	75	1	5	3,92	,912
Ahora mismo, trabajo en ésta organización más por lo que necesito que porque yo quiera	75	2	5	4,12	,770

Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista	75	1	5	3,56	1,118
N válido (según lista)	75				

