

# SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SU RELACIÓN CON SATISFACCIÓN LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO EN DOCENTES

## WORKING CONDITIONS AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND TEACHERS' ABSENTEEISM

DOI: 10.22199/S07187475.2016.0001.00006

Recibido: 08 de febrero de 2016 | Aceptado: 29 de marzo de 2016

ÁNGELO COLUCCIO PIÑONES <sup>1</sup>, CAMILO MUÑOZ CALDERÓN <sup>2</sup>, RODRIGO FERRER URBINA<sup>3</sup>  
(UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ, Arica, Chile)

### RESUMEN

**OBJETIVO:** Analizar la relación existente entre situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y el absentismo en docentes. **METODO:** Se realizó un muestreo no probabilístico por disponibilidad, obteniéndose una muestra de 108 profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la ciudad de Arica. Para medir el clima organizacional se utilizó un cuestionario ad-hoc (Ramírez, 2008), el cual consta de ocho dimensiones. Mientras que para medir la satisfacción laboral, se utilizó el test de Warr, Cook y Wall (1979) llamado "escala general de satisfacción". **RESULTADOS:** Se encuentran relaciones significativas entre la situación contractual y absentismo, y también con dos dimensiones de clima organizacional (compromiso intrínseco y descriptor de cargo). Los profesores con contrato indefinido saben con claridad sus funciones, cuándo y cómo se deben hacer para satisfacer las necesidades del establecimiento. Por su parte, los docentes con contratos a plazo fijo y a contrata muestran mayor absentismo que sus pares con contrato indefinido. No se encontró relación estadísticamente significativa entre tipo de contrato y satisfacción laboral. **CONCLUSIONES:** los docentes con un contrato indefinido muestran un mayor compromiso intrínseco y mayor conocimiento en cuanto a sus descriptores de cargo, lo que se traduciría en un elevado sentido de pertenencia que se tiene para con la organización, mientras que los docentes contratados a plazo fijo presentan un menor compromiso con la organización, además de tener menor claridad en cuanto a las funciones específicas que deben cumplir.

**PALABRAS CLAVE:** Situación contractual, docentes, clima organizacional, satisfacción laboral, absentismo Laboral.

### ABSTRACT

**Objective:** To analyze the relationship between working conditions and job satisfaction, organizational climate, and teachers' absenteeism. **Method:** By using a nonprobability sampling based on their accessibility, 108 teachers from public and semi-private schools in the city of Arica were selected. An ad-hoc questionnaire (Ramírez, 2008) was used to measure organizational climate, whereas Warr, Cook and Wall's (1979) Overall Job Satisfaction Scale was used to measure job satisfaction. **Results:** Significant relationships were found between working conditions and teachers' absenteeism. There was also a relationship between working conditions and two dimensions of organizational climate (intrinsic commitment and job description). Teachers with tenure-track positions know clearly when and how to fulfill their functions to meet the school requirements. Non-tenure track teachers, on the contrary, register higher levels of absenteeism in comparison with their tenure-track colleagues. Regarding type of contract and job satisfaction, no statistically significant relationship was found. **Conclusions:** Tenure-track teachers show a higher intrinsic commitment and know their functions well. This might result in a higher sense of belonging towards the work place. Non-tenure track teachers show a lower commitment with the work place and do not have a clear understanding of their functions.

**KEY WORDS:** Working conditions, teachers, organisational climate, job satisfaction, working absenteeism.

1. Afiliado al Departamento de Filosofía y Psicología, Universidad de Tarapacá, Chile. Correspondencia: Avenida 18 de Septiembre #2222, Arica, Chile. E-mail: rferrer@uta.cl  
2. Afiliado al Departamento de Filosofía y Psicología, Universidad de Tarapacá, Chile.

El trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, siendo la fuente de ingresos principal para gran parte de las personas, un facilitador de la consolidación del desarrollo personal y profesional de los trabajadores y también de su supervivencia socioeconómica (Castillo, 2006). Considerando la relevancia de la actividad laboral, y el tiempo relativo que le dedicamos durante nuestra vida, constituye una necesidad el estudio de temáticas laborales y las condiciones psicosociales relacionadas con el bienestar y la salud de los trabajadores, para que estos puedan desempeñarse bajo las mejores condiciones. En esta línea Moreno, Carrión, Arellano y Saraz (2006) señalan que investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar negativamente a los empleados y su calidad de vida laboral.

En este contexto, los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil, 2012). Un informe entregado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2008 sobre riesgos psicosociales reveló que los cambios técnicos en el mundo laboral, más los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluyendo también el fenómeno de la globalización, han originado una serie de riesgos psicosociales que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población y pueden repercutir en el bienestar de los trabajadores. Entre estos efectos, destacan las nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero, 2013). Esto reafirma lo planteado por Trillo (2009) donde

señala que anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de carácter indefinido, con jornadas a tiempo completo, y subordinación del empleado, además de remuneraciones acordadas y de prestaciones sociales totales; pero hoy, se han constituido otras formas, caracterizadas por condiciones precarias para los empleados, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables.

De acuerdo a la realidad nacional, no estamos distantes a esta situación. Según la Encuesta Laboral, ENCLA (2011) las formas de contratación bajo las cuales se desempeñan los empleados puede ir desde aquellas identificadas con mayores grados de estabilidad y protección, a aquellas donde el carácter de la relación laboral es más inestable y/o incierto.

Parece importante esta situación dado que entre los factores relevantes que inciden en la productividad de las organizaciones, y en el bienestar y motivación de sus miembros destaca el clima organizacional y la satisfacción laboral (Segredo, 2013; Padilla, Jiménez y Ramírez, 2008), variables de las cuales existe evidencia que pueden ser afectadas por la situación contractual, porque se ha encontrado que el tipo de contrato por el cual se vinculan los empleados con la organización se relaciona con la satisfacción laboral y el clima organizacional. En esta línea los trabajadores con contratos indefinidos tienden a percibir mayor estabilidad y mejores condiciones de trabajo, generando un ambiente más satisfactorio a diferencia de los trabajadores con contratos a plazo fijo y/o temporales.

La inestabilidad aparente generada por algunos tipos de contrato trae consigo una

serie de dificultades, entre ellas el absentismo laboral, así lo mencionan Peiró, Rodríguez y González (2008), en esta línea, señalan que el porcentaje de procesos y/o jornadas perdidas de acuerdo al tipo de contrato es mayor en trabajadores temporales (9,1%) en comparación con el que presentan los trabajadores indefinidos (5,6%), pero la duración media de las ausencias señalan diferencias en sentido contrario, ya que, en promedio las jornadas de trabajo perdida por los trabajadores indefinidos dura 5 días más que los temporales.

En Chile, luego de la ganadería, la pesca y la construcción, en la actualidad unas de las áreas de actividad laboral donde menos contratos indefinidos encontramos es en la educación, dado que el 19,8% de los empleados articula la relación con las organizaciones bajo contratos a plazo fijo, honorarios u otros (ENCLA, 2011).

La condición laboral docente en el sistema escolar chileno también ha sufrido por los cambios que ha experimentado el mundo laboral en las últimas décadas, en especial los colegios municipales y particulares subvencionados, en un estudio de Terachi (2012) los resultados demostraron que el docente, tanto del mundo municipal como del particular subvencionado, presta el trabajo bajo una condición de malestar debido a la realidad de vulnerabilidad en la cual el profesor vive hoy, la cual no se explica solamente por estar expuestos a un alto nivel de inestabilidad de continuidad laboral y económica, pero sí se reconoce esta como una variable importante sobre el nivel de malestar

Además el desarrollo de la profesión docente en nuestro país se interrumpió bruscamente con el Golpe Militar de 1973 y las políticas educativas que se desarrollaron durante dicho período, las cuales desmantelaron el sistema público implementando cambios con efectos

devastadores sobre las condiciones laborales del profesor (Riesco y Durán, 2011).

De acuerdo a los antecedentes, y considerando la relevancia social de la profesión docente, además de la importancia de las variables en cuestión para las organizaciones educacionales, parece oportuno realizar un estudio correlacional sobre la situación contractual y las variables de satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo para ver si esta relación se evidencia en docentes de colegios municipales y particulares subvencionados de la ciudad de Arica, Chile. De esta forma, el objetivo principal de esta investigación fue relacionar la situación contractual de los docentes con clima organizacional, satisfacción laboral y absentismo.

Este estudio se limitó a los dos mayores sectores en el sistema escolar (municipal y particular subvencionado) y no considera el sector particular pagado, ya que de acuerdo a los resultados de la última Encuesta Longitudinal de Docente ELD (2006), indica que el sector particular pagado ocupa una proporción significativamente menor en el sistema educativo, además se desenvuelve bajo una serie de ventajas considerando que sus profesores pueden contar con mejor infraestructura, tecnología, alumnos de nivel socioeconómico superior y además reciben mejores sueldo en relación a sus pares.

#### Situación contractual y satisfacción laboral

De acuerdo con Spector (1997, citado en Jijena y Jijena, 2011) la satisfacción laboral, definida como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo, tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción de la vida de los trabajadores. En esta línea, según López, Sánchez y Nascimento (2010) la satisfacción laboral se ha convertido en un objetivo básico para la organización y la

dirección de recursos humanos, ya que se ha constatado su influencia sobre aspectos tales como la productividad, el absentismo y la rotación de personal.

Por otra parte, siendo un componente de la calidad de vida en el trabajo, la satisfacción laboral ha sido definida de múltiples formas, y gran parte de estas definiciones han estado suscritas a la teoría de Herzberg. Es decir, que procede del grado en que los motivadores tanto intrínsecos (desafíos laborales, responsabilidad profesional, autonomía, entre otros.), como extrínsecos (sueldos, condiciones ambientales, flexibilidad organizacional, etc.) cumplen sus objetivos (Desselle y Conklin, 2010). En este sentido, la evaluación de la consecución de los objetivos (intrínsecos y extrínsecos) es subjetiva y propia del individuo, y considera lo que la persona espera o desea obtener del trabajo en comparación con lo que otros reciben (Linares y Gutiérrez, 2010).

En términos prácticos Chiang, Nuñez y Huerta (2007) señalan que la satisfacción laboral se trata de un concepto globalizador con el cual hacemos referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo.

Para Chiang, Nuñez y Huerta (2007) es importante resaltar la satisfacción docente desde el punto de vista de la calidad de gestión de los grupos de trabajo conformados al interior de las instituciones. De este modo, resulta esencial estudiar la satisfacción laboral de los profesores para que las instituciones educativas puedan alcanzar óptimos niveles de competitividad y prestación de servicios. Más aun considerando que la actividad académica, por lo general, se desarrolla en entornos multifacéticos caracterizados por constantes situaciones de tensión, lo cual puede afectar de forma negativa la satisfacción laboral de los docentes (Padilla et al., 2008).

A los multifacéticos entornos a los que están expuestos los profesores, se le suman los cambios que se han experimentado durante las últimas décadas, donde se ha pasado de tener un mercado laboral fuertemente regulado, con costos de despido elevados y un alto poder sindical en la determinación de salarios, a contar con un mercado dual, en el que los empleados permanentes disfrutaban de una alta protección, mayor poder de negociación que en el pasado y grandes opciones de formación y promoción interna, mientras que los trabajadores temporales sufren de altas tasas de rotación, menor antigüedad laboral y reciben salarios más bajos (Gamero, 2007).

Se ha encontrado que las contrataciones temporal y fija poseen efectos significativos para los trabajadores, en desacuerdo con su satisfacción laboral. Asimismo, confirman un deterioro en la calidad de vida de los empleados sujetos a estos tipos de contratación que son caracterizados por su condición de precariedad. Esto se debe en gran medida a las políticas neoliberales, las cuales han impactado a la sociedad en su conjunto, y en particular, los trabajadores han tenido que enfrentarse a numerosos y diversos cambios en sus condiciones de trabajo (Terán y Botero, 2011).

La profesión docente, al ser parte del mercado laboral educacional también ha sido afectada por esta situación, ya que en una investigación de Padilla et al., (2008) encontraron que se presentan menores niveles de satisfacción laboral en aquellos docentes que no han logrado estabilidad laboral debido al tipo de contrato que poseen.

#### Situación contractual y clima organizacional

A pesar de que el clima organizacional en las últimas décadas ha recibido gran atención por parte de psicólogos, administradores y sociólogos de la

organización (Hernández y Méndez, 2012), ha habido una confusión en cuanto al concepto mismo y en torno a otras variables del comportamiento en las organizaciones. Por lo que no existe un consenso sobre la definición y sus dimensiones (Hernández, 2008).

De las definiciones propuestas se desglosa que el clima organizacional está determinado por las percepciones colectivas de sus miembros, sobre variables de la organización, tales como la estructura, políticas y prácticas administrativas, y también sobre procesos humanos que se desarrollan en la interacción cotidiana al interior de la organización, como la comunicación, el liderazgo, el ejercicio de la jerarquía, etc. (Hernández y Fernández, 2008).

En este mismo sentido, Pérez y Díaz (2011) recalcan que los autores que se han dedicado al estudio del clima organizacional han establecido múltiples definiciones, dimensiones, teorías e instrumentos para su medición, y que un elemento importante en la definición del clima organizacional que se ha repetido está determinado por las percepciones de los miembros de la organización en conjunto, sobre cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados por la institución, en el cual influyen factores internos y externos. Entonces, en función de las percepciones de los miembros de la organización sobre dichos factores y estructuras del sistema organizacional, es que se origina un determinado clima, el cual induce a ciertos comportamientos en sus miembros, los que en consecutiva influyen sobre en el funcionamiento de la organización.

Esto último viene a replicar lo señalado por García (2006) quien afirma que el ambiente organizacional no es palpable, es relativamente cambiante y a pesar de ese carácter menos tangible, de igual forma

influye de una manera más o menos intensa en las personas que pertenecen a la organización y en el funcionamiento de la misma. Es por esto que las relaciones y percepciones que tienen los trabajadores con respecto a la organización son de vital importancia para el futuro desempeño de ambos, empleados y organización. En esta línea, de acuerdo a la bibliografía revisada nos encontramos con Giannikis y Mihail (2011), en su investigación encontraron que personas bajo contrato temporal podrían tener actitudes desfavorables hacia la organización, las cuales contribuyen a un clima organizacional negativo. Esto debido a la escasa posibilidad de promoción, a la inestabilidad que genera la modalidad de contratación, a las condiciones de trabajo y la autonomía, entre otros.

Según Kim (2007) y Lim (2007), otro aspecto de gran relevancia para poder observar el clima laboral dentro de una organización es el compromiso que se tiene para con la misma. El sentirse identificado y a gusto en una organización es vital para percibir un adecuado clima. Además revelan que los empleados con contrato fijo reflejan un menor compromiso con la organización donde se desempeñan, a diferencia de los empleados con contrato indefinido, y que aquellos con contratos más estables se sienten más satisfechos con su trabajo. Similar a lo que plantean Topa, Palací y Morales (2004), quienes señalan que la emergencia de estas tendencias en los tipos de contrato produce efectos en los empleados sobre la confianza y el compromiso que asumen con la organización.

En el contexto educacional nos encontramos con que la situación contractual de los docentes podría, en cierta medida, hacer percibir un clima desfavorable por parte de los docentes. Ya que en estudios previos de Seifert, Messing, Riel y Chatigny (2007) señalan que profesores contratados por períodos fijos

muestran un mayor descontento por el hecho de tener que esperar un tiempo prolongado para obtener un puesto de trabajo con mayor seguridad dentro del establecimiento. Estas autoras también señalan que un factor importante sobre el clima organizacional en los establecimientos radica en la competencia inter profesores, los cuales compiten entre ellos para poder tener mayor estabilidad dentro del establecimiento.

En esta misma línea, Ucros (2011) propone un modelo que mide el clima organizacional en establecimientos educacionales desde factores psicológicos grupales e individuales. En los factores individuales señala variables tales como: autonomía, satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y disposición al cambio, mientras que en los factores grupales señala: cooperación, apoyo del supervisor, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo y confianza en el equipo. Además, señala que tanto los factores psicológicos individuales como grupales (más los individuales) afectan el clima organizacional, y quienes se ven mayormente perturbados son los docentes con contrato anual de tiempo completo y los docentes de contrato semestral por horas.

#### Situación contractual y absentismo

De acuerdo con Palleres, Flores, Soler, Espinoza, Mayor y Tendero (2014) lo que entendemos como absentismo laboral "es aquella conducta de incumplimiento, por parte del empleado, de sus obligaciones laborales, que se caracterizan por el abandono o la ausencia de su puesto de trabajo por causas justificadas o no" (pp. 59). Villaplana (2012) señala que el absentismo laboral lo podemos clasificar en dos tipos, un absentismo regulado, el cual se caracteriza en función de los motivos de las ausencias, las que son de carácter previsible, con causas objetivas y han sido informadas previamente (permisos legales

retribuidos, enfermedades, accidentes y/o permisos no retribuidos debido a asuntos personales). Y el absentismo no regulado, en este tipo las ausencias no son previsible ni tienen justificación, es decir, son faltas o abandono del lugar de trabajo sin previo aviso y autorización de la organización.

Villaplana además señala que el absentismo es un indicador de salud organizacional, que debe ser abordado desde una perspectiva integradora en la organización, en donde no solo se implementen mejoras en las condiciones de trabajo o se desarrollen políticas preventivas de riesgos laborales, sino que además se fomente el bienestar del trabajador como ruta para la obtención de la excelencia organizacional. Esto reafirma lo advertido por Peiró et al., (2008) quien señala que el absentismo además de significar un aumento en los costos laborales y organizativos, también contribuye a la pérdida de eficacia, restringiendo con ello la calidad de la productividad y la competitividad de la organización.

El absentismo laboral, sea cual sea el rubro, trae consecuencias mayormente en los niveles de productividad en la organización, así lo menciona Carlsen (2011), quien además agrega que los costos son a niveles personales, sociales y económicos. También agrega que el lugar de trabajo donde se desempeñan las personas juega un rol fundamental a la hora de evidenciarse este fenómeno, esto último va de la mano con lo que señala Restrepo y Salgado (2013) quienes mencionan que el absentismo laboral tiene relación con factores importantes a nivel organizacional tales como el clima y la satisfacción laboral.

En este contexto, se han desarrollado investigaciones como las de Beemsterboer, Stewart, Groothoff y Nijhuis (2009) y Livanos y Zangelidis, (2010) las cuales han evidenciado que existe relación entre el absentismo laboral, y la exposición a

determinadas condiciones de trabajo y factores psicosociales. En este sentido, los autores señalan una serie de elementos que han de ser considerados, entre ellos la estabilidad y seguridad laboral como respuesta a las necesidades de los trabajadores.

En esta misma línea, Martin y Sinclair (2007) destacan que las cambiantes condiciones económicas, demográficas y sociales han llevado al aumento de contratos laborales no estandarizados, incluyendo el tiempo parcial y las agencias temporales, lo cual influye en la percepción de estabilidad sobre el puesto de trabajo por parte de los empleados. Bajo esta perspectiva se han encontrado relaciones entre los contratos de trabajo y la presencia de absentismo laboral, pero es importante considerar el tipo de medida utilizado para el análisis de los resultados, ya que Nilsson (2005) encontró que, al medir el número final de días ausentados durante un año, el absentismo es mayor en personas con contrato indefinidos; pero, al medir el número de episodios, la frecuencia es mayor para los trabajadores a tiempo parcial.

En contraparte, una relación opuesta a las condiciones de trabajo y factores psicosociales, dadas por los contratos de trabajo inestables, en concordancia con absentismo laboral es la que nos brinda Amilon y Walette (2009), quienes en función de la temporalidad laboral existente entre empleados eventuales e indefinidos, señalan que al no disponer de un contrato estable, los trabajadores se ven obligados a estar presente como signo de esfuerzo para mantener su empleo, ya que los bajos niveles de absentismo significarían una señal del esfuerzo de los trabajadores temporales para evitar el fin de su vinculación contractual con la organización y permitir conseguir el empleo de forma permanente.

## MÉTODO

### Participantes

En la presente investigación participaron 108 docentes de colegios municipales y particulares subvencionados de la ciudad de Arica, Chile. De los cuales 40 pertenecen a establecimientos municipales (37%) y 68 (63%) a particulares subvencionados. Del total de los participantes el 24,1% tiene contrato a plazo fijo/a contrata, un 75% tiene contrato de planta/indefinido y un 0,9% tiene contrato por reemplazo. Del total de la muestra, un 59,3% son mujeres y el 40,7% son hombres. La antigüedad promedio de los docentes a plazo fijo/contrata es de 2,1 años, mientras que en los de contrato indefinido/planta es de 16,1.

### Instrumentos

Para medir la variable de clima organizacional, se aplicó el instrumento desarrollado por Ramírez (2008). Consta de 8 dimensiones. Compromiso extrínseco con fiabilidad de .89; Compañeros-Cohesión con .93; Apoyo del supervisor con .93; Descripción del cargo con .89; Infraestructura .87; Equidad y autonomía en el desarrollo del trabajo con .93; Reconocimiento de méritos con .81 y Compromiso intrínseco con .86. El instrumento fue desarrollado en la región, y reportó un coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach) en la escala general de .88 y la varianza explicada es del 70%.

Para medir satisfacción laboral, se aplicó un instrumento creado por Warr, Cook y Wall (1979) "Escala General de Satisfacción", el cual consta de 15 ítems, donde se puntúa de acuerdo a una escala tipo Likert, que va desde uno ("muy insatisfecho") hasta cinco ("muy satisfecho"). Dicho instrumento ha sido utilizado en la población local y ha reportado fiabilidades que van desde .85 a .88. (Cuadra y Veloso, 2007).

Por último, para obtener información sobre las variables sociodemográficas se utilizó un cuestionario demográfico de elaboración propia. En el debían consignar su edad, sexo, tipo de contrato, antigüedad, días ausentados al trabajo durante el período 2014 y el motivo de las ausencias agrupadas en tres categorías (embarazo – accidentes – otros).

#### Procedimiento

Para la recolección de los datos se realizó una entrevista personal con los directores de cada colegio en la cual se explicó el propósito de la investigación y se solicitó la colaboración de los establecimientos y sus docentes, en aquellos que aceptaron, delegaron la responsabilidad de aplicación de instrumentos a psicólogos y orientadores, los cuales fueron instruidos

personalmente sobre la forma adecuada de aplicar los instrumentos.

Finalmente los datos obtenidos fueron codificados y se realizaron análisis descriptivos, diferencias de medias y análisis correlacionales con el programa IBM SPSS statistics versión 19.

#### RESULTADOS

A continuación se presentan las medias y desviaciones típicas de las variables dependientes diferenciadas por situación contractual (tabla 1). Se observa que la puntuación es sistemáticamente mayor en los docentes con contrato indefinido/planta respecto a los docentes a contrata/plazo fijo. Excepciones a esto son: la dimensión de clima infraestructura y la cantidad de días ausentados. No obstante, ninguna de estas diferencias supera una desviación típica ponderada de cada variable.

TABLA 1.  
Estadísticos por grupos variables dependientes.

Variabes	Grupos	n	Media	DT
Días Ausentados	Contrata/plazo fijo	26	1,38	2,21
	Indefinido/planta	81	,53	1,75
Compromiso Extrínseco	Contrata/plazo fijo	26	11,35	1,85
	Indefinido/planta	81	12,10	2,30
Apoyo Supervisor	Contrata/plazo fijo	26	16,42	2,42
	Indefinido/planta	81	16,83	2,39
Descriptor de Cargo	Contrata/plazo fijo	26	16,19	2,23
	Indefinido/planta	81	17,15	2,44
Compañerismos-Cohesión	Contrata/plazo fijo	26	14,04	2,68
	Indefinido/planta	81	15,32	4,49
Infraestructura	Contrata/plazo fijo	26	16,38	3,06
	Indefinido/planta	81	15,69	3,06
Equidad y Autonomía	Contrata/plazo fijo	26	27,85	4,46
	Indefinido/planta	81	29,07	4,61
Reconocimiento de Méritos	Contrata/plazo fijo	26	14,58	2,47
	Indefinido/planta	81	14,77	3,43
Compromiso Intrínseco	Contrata/plazo fijo	26	13,50	2,12
	Indefinido/planta	81	14,46	1,71
Clima Organizacional	Contrata/plazo fijo	26	130,31	16,76
	Indefinido/planta	81	135,38	18,90
Satisfacción Laboral	Contrata/plazo fijo	26	56,96	11,65
	Indefinido/planta	81	60,46	9,48



Para valorar posibles relaciones poblacionales entre las variables dependientes, se procedió a realizar un análisis de correlación de Pearson. Existe una relación estadísticamente significativa ( $r=.796$ ;  $p=0,000$ ) entre clima y satisfacción laboral, siendo esta una relación grande ( $r>.5$ ). En cambio, los días ausentados no evidencian relación poblacional ni con clima ni con satisfacción laboral.

Para valorar si existe un efecto del tipo de contrato con las variables dependientes, se realizó una prueba t de Student para muestras independientes, comparando los grupos a contrata/plazo fijo e indefinido/planta. Se observan diferencias poblacionales ( $p<.05$ ) entre ambos grupos solo en la variable Días Ausentados ( $t(105)=2,028$ ;  $p=0,045$ ) y en la dimensión de Clima Compromiso Intrínseco ( $t(36,035)=-2,092$ ;  $p=0,044$ ), encontrándose en el primer caso una diferencia poblacional estimada de entre 0,02 y 1,69 días más en promedio de ausencia de los docentes a contrata/plazo fijo. En el caso de compromiso intrínseco el grupo con contrato indefinido/planta tiene una diferencia poblacional promedio estimada de entre 1.88 y .029 puntos más que el grupo en condición de contrata/plazo fijo. En cambio, no se observan diferencias estadísticamente significativas ( $p>.05$ ) en las variables satisfacción laboral y las restantes dimensiones de clima organizacional.

Debido a que la prueba t de Student requiere asumir normalidad cuando existen muestras pequeñas, se procedió a efectuar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección Lilliefors (KS) en todas las dimensiones. Los resultados indican que solo es posible asumir normalidad (KS;  $p>.05$ ) en las variables "Equidad y autonomía", "Satisfacción laboral" y "Clima organizacional". Dado el incumplimiento del supuesto de normalidad en diversas dimensiones, lo que puede afectar el desempeño de la

prueba t-Student (Pardo A., Ruiz, M. y San Martín, R., 2009), se realizó la prueba no paramétrica U-Mann Whitney para las dimensiones que no cumplen con el supuesto de normalidad (Tabla 2). Se observan diferencias estadísticamente significativas ( $p<.05$ ) entre los grupos a contrata/plazo fijo e indefinido/planta sólo en las variables de Descriptor de Cargo, Compromiso Intrínseco, y Días ausentados. Concordando con los resultados de la prueba t de Student, salvo para descripción de cargo, e indican que existe un efecto de la situación contractual sobre estas variables.

TABLA 2.  
U-Mann Whitney.

	U de Mann-Whitney	Sig. asintót. (bilateral)
Días Ausentados	691,500	,000
Compromiso Extrínseco	793,500	,055
Apoyo Supervisor	948,500	,443
Descriptos de Cargo	770,500	,038
Compañerismos-Cohesión	864,000	,166
Infraestructura	931,000	,370
Reconocimiento de Méritos	951,500	,458
Compromiso Intrínseco	772,500	,035

## DISCUSION

El objetivo de la presente investigación fue detectar la relación de la situación contractual con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes de colegios municipales y particulares subvencionados de la ciudad de Arica.

De acuerdo con los análisis realizados, no existen diferencias, y por ende relaciones, estadísticamente significativas de la situación contractual con las variables satisfacción laboral y clima organizacional general; sin embargo, al realizar un análisis más detallado, se advierten dos dimensiones de clima organizacional (compromiso intrínseco y descriptor de cargo) en las que se observan diferencias

estadísticamente significativas según la situación contractual.

En tal sentido hay menor compromiso intrínseco en los docentes con contratos más inestables (a contrata/plazo fijo), esto es congruente con la bibliografía, ya que Kim (2007) y Lim (2007), destacan que la estabilidad de los contratos incrementa el compromiso con la organización, sintiéndose más identificados y a gusto con su lugar de trabajo. En cambio, los empleados con contrato a plazo fijo, reflejan un menor compromiso con la organización donde se desempeñan. Esto podría traducirse en un factor de importancia en relación a lo que espera una organización sobre sus empleados. De acuerdo con los resultados obtenidos, el hecho de que la organización no reciba lo que espera por parte de sus trabajadores, puede perjudicar a la misma de manera importante. En este ámbito, los trabajadores con un contrato a plazo fijo no sienten que su trabajo sea relevante, y se sienten menos identificados con la organización. Por otra parte, los docentes con un contrato indefinido, sienten que su trabajo es importante para obtener resultados tanto personales como favorables para la institución donde se desempeñan. Esto fue advertido por Gamero (2007), quien señaló que el tipo de contrato refleja el grado de estabilidad de la relación laboral, y es por esto que los empleados otorgan mayor valoración al empleo que les asegure durante más tiempo la posibilidad de percibir remuneraciones, tanto monetarias como no monetarias, asociadas con su actividad laboral.

En el caso de la dimensión de descriptor de cargo, también se observa que los empleados con contrato indefinido/planta poseen un puntaje mayor que los trabajadores a contrata/plazo fijo. Es decir, los trabajadores con un contrato más estable tienen una mayor claridad en cuanto a las labores que deben realizar en el establecimiento, lo que podría otorgarle beneficios al colegio en cuanto a eficacia,

eficiencia y metas cumplidas como organización y también al docente en el ámbito personal y profesional. En este sentido, es posible que los empleados con contrato fijo no se desempeñen de la misma forma que sus pares con contrato indefinido, por la percepción subjetiva de sus funciones. Esto cobra sentido considerando lo señalado por Mariño (2011) quien destaca que el descriptor de cargo entrega información respecto a las atribuciones o tareas del cargo, la periodicidad de la ejecución de las mismas, los métodos de aplicación para la realización de las atribuciones o tareas y los objetivos del cargo.

Otra diferencia encontrada entre los distintos tipos de contratos son el número de días ausentados, observándose que trabajadores del grupo a contrata/plazo fijo tenderían a faltar en mayor cantidad en comparación a los docentes con contrato indefinido/planta. Esto replica lo encontrado por Beemsterboer et al., (2009) y Livanos y Zangelidis (2010), los cuales evidenciaron que existe relación entre el absentismo laboral y la exposición a determinadas condiciones de trabajo y factores psicosociales dados por la estabilidad y seguridad laboral. Esto se contrasta con lo mencionado por Amilon y Walette (2009), quienes señalan que los trabajadores al no disponer de un contrato estable se ven obligados a estar presente, ya que los bajos niveles de absentismo significarían una señal del esfuerzo de los trabajadores temporales por mantener su empleo.

Además, la presencia del absentismo laboral genera dificultades a nivel organizacional, ya que Peiró et al., (2008) señalan que el absentismo implica un aumento en los costos laborales y organizativos, contribuye a la pérdida de eficacia, restringiendo con ello la calidad de la productividad y la competitividad de la organización. En el contexto educacional, según Quinteros (2007) la ausencia de un

docente constituye a la desorganización de la institución educativa y de las programaciones realizadas, ya que no siempre se logra conseguir un reemplazante inmediatamente, sobre todo en el sistema público.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, se advierte una escasa representatividad de la muestra, debido al poco interés por participar declarado por las instituciones educativas, y además, en aquellas instituciones que aceptaron participar contamos con que no realizaron la devolución total de los cuadernillos acordados inicialmente, y al mismo tiempo algunos fueron contestados parcialmente lo que impidió ingresarlos a la base de datos y ser considerados para la investigación.

Asimismo, la falta de heterogeneidad de los tipos de contrato en el total de la muestra, implica que los resultados obtenidos, a pesar de tener diferencias muestrales notorias, no sean significativas. Esto debido a que la cantidad de docentes con contrato indefinido/planta representan un 75% del total de la muestra, a diferencia de los docentes a contrata/plazo fijo, quienes representan solo un 24,1%.

Se sugiere por lo tanto, realizar la presente investigación en el escenario de la educación superior. Esto debido a que en estas instituciones nos encontramos con tipos de contrato aún más precarios, y en mayor proporción, lo que podría representar mayores diferencias en cuantos a las condiciones de trabajo, riesgos psicosociales, percepción de clima y satisfacción, y significar mayores niveles de absentismo en los docentes. Lo señalado anteriormente cobra importancia considerando que la existencia de contratos a honorarios para profesores de Universidades Privadas alcanza un 74%, mientras que en los docentes pertenecientes al Consejo Rectores de

Universidades Chilenas (CRUCH) alcanza un 46%. (Venegas, 2013).

Por último, las implicancias prácticas que presenta este estudio, resultan de particular relevancia considerando el actual contexto educacional en el que se encuentra Chile, ya que ante la creciente creación de contratos flexibles dadas las necesidades del mercado, esta investigación abre una ventana y guía de evaluación que permita indagar sobre el costo organizacional de contar con personal que labore bajo desprotección laboral debido a su situación contractual, teniendo en cuenta que esto puede afectar el desempeño de sus trabajadores y la productividad de la organización.

## REFERENCIAS

- Amilon, A. & Walette, M. (2009). Work Absence-A Signalling Factor for Temporary Workers? *Labour*, 23,1, 171-194.
- Beemsterboer, W., Stewart, R., Groothoff, J. & Nijhuis, F. (2009). A literature review on sick leave determinants (1984-2004). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22,2, 169.
- Carlsen, B. (2012). From absence to absenteeism? A qualitative cross case study of teachers' views on sickness absence. *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, 41,2, 129-136
- Chiang, M., Núñez, A., & Huerta, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior". *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 72, 49-74.
- Cuadra, A., Veloso, C. (2007). "Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones". *Universum*, 22, 2, 40-56.
- Desselle, S. & Conklin, M. (2010). Predictor of Pharmacy Faculty Work Satisfaction. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 2, 20-30.
- Encuesta Laboral, ENCLA. (2011). Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado el 9 de Junio desde: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf)
- Encuesta Longitudinal de Docentes, ELD (2006). *Análisis y principales resultados*. Centro de microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Recuperado el 9 de Junio desde: [http://www.microdatos.cl/longitudinal/documentos/Encuesta\\_LongitudinalDocente.pdf](http://www.microdatos.cl/longitudinal/documentos/Encuesta_LongitudinalDocente.pdf)
- Fajardo, A., Montejo, F., Molano, G., Hernández, J. & Quintero, A. (2013). "Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios". *Ciencia & Trabajo*. 15,46, 1-6.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31,3, 415-444.
- García, I. (2006). "La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgos". Tesis Doctoral, Universidad de Granada. España. Recuperado el 20 de Junio desde: <http://hera.ugr.es/tesisugr/16486845.pdf>
- Giannikis, S. & Mihail, D. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, 29, 129-143.
- Gil, P. (2012) Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista. Perú Med Exp Salud Pública*. 29(2).
- Hernández, S. (2008). "Exploración del modelo de los valores en competencia en el medio laboral mexicano y su vinculación con el clima organizacional". Tesis doctoral, Universidad de Celaya. México. Recuperado 2 de Julio desde: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2>
- Hernández, S. & Fernández, C. (2008). Validación de un instrumento para medir la cultura empresarial en función del clima organizacional y vincular empíricamente ambos constructos. *Revista Humanitas*. 5(5), 6-40.
- Hernández, S. & Méndez V., S. (2012). Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en

- competencia. *Revista psiquemag*, 1,1, 1-37.
- Jijena, R., & Jijena, C. (2011). "El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente". *Horizontes Empresariales*, 10,2, 41-55.
- Kim, J. (2007). A comparison of organizational commitment, in-role, extra-role behavior of regular employees and irregular employees in hotel companies. *Journal of Korean Academic Society oh Hospitality Administration*, 39, 61-79.
- Lim, H. (2007). An empirical study on the effects of employment relations characteristics on organizational commitment with respect to employment status in K Broadcasting's employees. *Journal of Korean Association of Human Resource Development*, 9,1, 97-122.
- Livanos, I. & Zangelidis, A. (2010). Sicknes Absence: a Pan-European Study. *Munich Personal RePEc Archive*. Disponible en: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/22627>
- Linares, O. & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2,1, 31-36.
- López, T., Sánchez, S., & Nascimento M. (2010). La Satisfacción Laboral como valor intangible de los Recursos Humanos: Un estudio de caso en establecimientos hoteleros. *Teoría y Praxis*, 7, 35-53.
- Mariño, L. (2011). Diseño de puestos de trabajo en una organización local de gestión de la actividad física y el deporte. *Ciencia en su PC*, 3, 52-65.
- Martin, J. & Sinclair, R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80,2, 301-319.
- Moreno, P., Carrión, M., Arellano, G. & Saraz, S. (2006). Factores psicosociales en el trabajo. *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. (Primera Edición) México: s.e.
- Nilsson, M. (2005). "Differences and similarities in work absence behavior: empirical evidence from micro data". Doctoral dissertation. Växjö University Press. Suecia. Disponible en: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:vxu:diva-626>
- Padilla L., Jiménez L. & Ramírez M. (2008). "La satisfacción con el trabajo académico: Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan". El caso de una universidad pública estatal. *Rev. Mexicana de Investigación Educativa*, 13,38, 843-865.
- Palleres, J., Flores, R., Soler, T., Espinoza, M., Mayor, C. & Tendero, L. (2014). El absentismo laboral en empleados del sector hotelero. *Rev. Papeles del Psicólogo*, 35,1, 59-65.
- Peiró, J., Rodríguez, I. & González, M. (2008). "El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y Estrategias de mejora". España: Universitat de Valencia.
- Pérez, M. & Díaz, P. (2011). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. *Educ. Med. Super.* 25(3), 255-274.
- Quinteros, C. (2007). "El ausentismo docente en enseñanza secundaria". Tesis de pregrado. Universidad de la Republica, Uruguay. Recuperado el 27 de Junio desde: [http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin\\_1/ausentismodocente.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/ausentismodocente.pdf)
- Ramírez, M. (2008). "Validación de una escala de clima organizacional en una muestra multiocupacional de la ciudad de Arica". En preparación. Departamento de Filosofía y Psicología. Universidad de Tarapacá.
- Restrepo, C. & Salgado, E. (2013). Types of contracts and worker absenteeism

- in Colombia. *Journal of Business Research*, 66, 401-408.
- Riesco, M. & Duran, F. (2011). "Reconstruir el sistema nacional de educación pública en todos sus niveles: Una tarea posible y necesaria". *Revista Docencia*, 45, 4-17.
- Segredo, A. (2013). "Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización". *Rev Cubana Salud Pública*. 39,2, 385-393.
- Seifert, A., Messing, K., Riel, J. & Chatigny, C. (2007). Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. *International Journal of Law and Psychiatry*. 30, 299-310.
- Terachi, A. (2012). "El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un Estudio Comparado de las Condiciones Laborales Docentes en el Sistema Escolar Municipal y Particular Subvencionado". *Independent Study Project (ISP) Collection*. Extraído desde: [http://digitalcollections.sit.edu/isp\\_collection/1341](http://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/1341)
- Terán, A. & Botero. C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración*, 27,46, 9-21.
- Topa, G., Palací, F. & Morales, J. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. Relaciones mediadas por la confianza organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20,1, 31-45.
- Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Gaceta Laboral*, 15(1), 101-130.
- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Revista Omnia*. 17,2, 91-102.
- Venegas. C. (2013). Capitalismo y subjetividad laboral. El discurso del malestar docente. *Aposta revista de ciencias sociales*, 59.
- Villaplana, M. (2012). "El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010". Tesis Doctoral. Universidad de Murcia, España.
- Warr, Cook & Wall (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 17, 129-148.