Versión para impresión "http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2489"
Título: **INFOCOPONLINE - Revista de Psicología**

Imprimir

EL MALESTAR EN EL EMPLEO TEMPORAL INVOLUNTARIO

Infocop | 23/07/2009 6:00:00

Recomendar 0 Twittear

Josep M. Blanch y Leonor M. Cantera
Universidad Autónoma de Barcelona

Trabajo y tiempo constituyen dos categorías fundamentales de la experiencia humana cuya articulación está en la base de los procesos de construcción de la subjetividad. Actualmente, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, al igual que el propio sentido común, analiza la *relación trabajo-tiempo* principalmente desde un doble ángulo: el de la intensidad y el de la estabilidad.

En cuanto al primero, desde *Franklin* (*time is money)*, pasando por la *organización científica tayloriana* de la actividad laboral, hasta el *New Management*, se ha generado un relativo consenso en torno a la tesis de que aumentar cada vez más la carga de trabajo a la vez que se reduce el tiempo (en nombre de la productividad, la eficiencia, la competitividad y la rentabilidad) comporta un riesgo creciente de *distrés* y de *burnout* por *sobretrabajo*; que probablemente paliarán, pero difícilmente evitarán, dispositivos estratégicos como la *ciudadanía organizacional* o el *engagement.*

El segundo enfoque abre las puertas a un no menos interesante debate psicológico: las megatendencias y metamorfosis contemporáneas en el mundo del trabajo alientan un difuso sentimiento de "inseguridad" laboral ante un presente *postfordista* inestable y un futuro (*¿postneoliberal*?) incierto. La investigación sobre la *inseguridad en el empleo* detecta múltiples efectos colaterales negativos asociados a esta experiencia, especialmente en los ámbitos del bienestar y la salud. Pero también pone en evidencia una enorme variabilidad de los resultados a este respecto, atribuida a la complejidad del mismo fenómeno, a la heterogeneidad del colectivo en situación de empleo temporal o al efecto moderador de variables como la empleabilidad o la voluntariedad del tipo de contrato. Todo lo cual anima la discusión sobre cuestiones metodológicamente no resueltas en la investigación sobre el tema y sobre las consiguientes deficiencias en el estado actual del conocimiento científico del mismo.

El objetivo del presente estudio fue analizar el papel de la voluntariedad de la situación ocupacional en la determinación del malestar psicológico en el empleo temporal. Para ello, se contó una muestra de la población activa española (*N=463*) a la que se la *Escala de Bienestar Laboral* y preguntas abiertas sobre la propia experiencia de trabajo. A partir de una serie de ítems censales sobre las características de la propia situación ocupacional de cada participante, se establecieron cuatro *tipos ideales* de experiencia ocupacional: e*mpleo estable, empleo temporal voluntario, empleo temporal involuntario y desempleo.* De un total de 769 personas se excluyeron, a efectos del estudio, a 306 de ellas, por constituir casos "*híbridos*" (con propiedades de más de uno de tales tipos). Por lo que la muestra final, se componía de un total de 463 participantes.

El análisis estadístico de los resultados ha mostrado que aparecen diferencias significativas en todas las categorías de la Escala de Bienestar Laboral. Como se observa en la *tabla* 1, de mayor a menor puntuación media en esta escala, las categorías aparecen escalonadas en el siguiente orden: empleo estable, empleo temporal voluntario, desempleo y empleo temporal involuntario.

Tabla 1: **Puntuaciones en la Escala de Bienestar Laboral según Situación Ocupacional**

Tipos Ideales de Situación Ocupacional	Media	SD	N
Empleo Estable	7,39	1,65	248
Empleo Temporal Voluntario	6,02	1,66	106
Desempleo	5,09	1,97	56
Empleo Temporal Involuntario	4,50	2,09	53

Un ANOVA, usando la situación ocupacional como variable independiente y la puntuación en bienestar laboral como variable dependiente, encontró diferencias estadísticamente significativas (p£ 0,001) entre categorías ocupacionales en cuanto a sus puntuaciones respectivas en la Escala de Bienestar Laboral. En la misma línea, las respuestas textuales a preguntas abiertas indican un alto malestar en el estatus de *empleo temporal involuntario,* atribuido a la situación ocupacional presente y a la *incertidumbre* e *inseguridad* que genera el propio futuro laboral percibido.

Los resultados de este estudio han aportado evidencia de que el empleo temporal involuntario conlleva un alto grado de malestar psicosocial, que no sólo contrasta significativamente con el que va asociado al empleo temporal voluntario, sino que incluso supera el que comporta la experiencia del desempleo. Todo ello tiene implicaciones teóricas y sociales, al tiempo que refuerza la tesis de que dicha situación ocupacional constituye un problema severo y un desafío urgente no sólo para la Psicología, sino también para la política del trabajo y de la organización.

Hasta hace poco, para la Psicología como disciplina y como profesión, existían pocos motivos para dudar de que, en el escenario sociolaboral contemporáneo, el infierno psicológico adopta la forma del desempleo. Investigaciones como la presente sugieren que existe algo peor: el empleo temporal involuntario. Mientras la experiencia psicológica del desempleo está marcada paradójicamente por la relativamente confortable "certidumbre" de estar *tocando fondo,* de que "*peor imposible"* y de que por tanto, sólo cabe esperar algo mejor, la del empleo temporal involuntario se rige por la mucho más incómoda probabilidad subjetiva de

que *lo peor es posible*, por la conciencia de lo que **Beck** denomina *certidumbre de la incertidumbre* y por el sentimiento que este sociólogo caracteriza en términos de *seguridad de la inseguridad*.

En conclusión, los resultados de este estudio parece que contradicen el mito de la Psicología del Trabajo tradicional según el cual el empleo (no importa cual) es una panacea, puesto que en sus efectos psicológicos siempre predominan los positivos. Probablemente, esta visión explicaba de forma adecuada las funciones del empleo estable en el fordismo; sin embargo, por el contrario, parece dificultar la valoración de las disfunciones del empleo temporal involuntario en la era de la flexibilidad laboral, aparentemente más beneficiosa para la organización que para el personal. En consecuencia, se plantea un interrogante (con implicaciones axiológicas, éticas y deontológicas) para la intervención psicológica en la organización: *¿qué hacer en una organización que genera empleos inestables para puestos estables que impiden los efectos psicológicamente funcionales asociados a una vida laboral previsible y planificable y que imponen al personal unas reglas del juego contractual dominadas por la lógica de la incertidumbre y la inseguridad, psicológicamente tan disfuncional?*

El artículo original puede encontrarse en la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*:

Blanch, J.M. y Cantera, L.M. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 25, 1, 59-70.

Sobre los autores:

Josep M. Blanch. Doctor en Psicología y Diplomado en Ciencias Sociales. Es Catedrático de Psicología Social Aplicada en la Universidad Autónoma de Barcelona. Fue Decano de la Facultad de Psicología y Director del Departamento de Psicología de la Salud y dirige el Master en Rehabilitación Psicosocial en Salud Mental. Autor de numerosas publicaciones sobre la dimensión psicosocial de la experiencia de cambio sociolaboral.

Leonor M. Cantera. Phil Doctor por la Universidad de Puerto Rico en 1992 y Doctora en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona en 2004. Profesora de Psicología Social en la UAB, donde dirige, desde 1999, un Master sobre Violencia en la Pareja y en la Familia. Es autora de diversas publicaciones sobre género, trabajo, pareja y violencia.

Artículos Relacionados

- NUEVO INFORME DEL INJUVE SOBRE RIESGOS LABORALES EN LOS JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS
- EL DESGASTE MENTAL EN EL TRABAJO
- "NOS GUSTA EL FUTURO" – LA EMPRESA VISUAL MS RECIBE EL PREMIO "BEST WORKPLACES ESPAÑA 2009"
- ESTRESORES LABORALES Y SU IMPLICACIÓN SOBRE LA SALUD Y LA ACCIDENTABILIDAD: POSIBLES MEDIDAS DE PREVENCIÓN
- LOS OPTIMISTAS PASAN MENOS TIEMPO EN DESEMPLEO
- LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL COMO ALTERNATIVA AL ABSENTISMO- ENTREVISTA A AMPARO OSCA
- LANZAROTE ACOGIÓ LAS III JORNADAS DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y LOS RECURSOS HUMANOS
- LAS DIMENSIONES PSICOLÓGICAS EN LA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL, POR PRIMERA VEZ - ENTREVISTA A JAVIER BERNAL, COORDINADOR DEL GRUPO DE TRABAJO MERCAL-2008
- SALUD MENTAL Y ABSENTISMO LABORAL: UN BINOMIO POR RESOLVER
- MODULADORES DEL TRABAJO: PRIMERA LÍNEA DE ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR PARA PRESERVAR SU BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO
- LAS DIMENSIONES DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

22/10/2016