

**SIGNIFICADO DE TRABAJO EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA SEGÚN SU TIPO DE CONTRATO**

**ARRIETA ANGULO MARCELA
AVELLANEDA HERRERA JESSICA LORENA
BARACALDO MAHECHA YURLEY KATHERIN
MORALES CHAPARRO MARIA ALEJANDRA
ROJAS CASTALLEDA EMILSE**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN DE GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTA DC 2014**

**SIGNIFICADO DE TRABAJO EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA SEGÚN SU TIPO DE CONTRATO**

ARRIETA ANGULO MARCELA

AVELLANEDA HERRERA JESSICA LORENA

BARACALDO MAHECHA YURLEY KATHERIN

MORALES CHAPARRO MARIA ALEJANDRA

ROJAS CASTALLEDA EMILSE

**Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana
de las Organizaciones**

ASESOR: ALBA LUCIA MORENO AVILA

PSICOLOGA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN DE GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTA DC 2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma primer jurado

Firma segundo jurado

Firma Director del Proyecto

Bogotá, 17 de Marzo de 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
Justificación.....	4
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos.....	11
MARCO TEORICO.....	12
MARCO METODOLOGICO.....	26
Muestreo.....	30
Población.....	30
Muestra.....	31
MATRIZ CATEGORIAL.....	32
RESULTADOS	33
DISCUSIÓN.....	41
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51

TABLA DE APENDICES

Apéndice A. Matriz Categorical

Apéndice B Matriz de Resultados

Apéndice C Transcripción de Resultados

SIGNIFICADO DE TRABAJO EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA EM*PRESA MANUFACTURERA SEGÚN SU TIPO DE CONTRATO

Arrieta Angulo, M.; Avellaneda Herrera, J.L.; Baracaldo Mahecha, Y.K.; Morales
Chaparro, M.A.; Rojas Castañeda, E.*; Moreno Vela, A.L **

Resumen

Las diferencias organizacionales que se enmarcan en los diversos tipos de contratación de personal y que son implementados en las empresas colombianas, nos motiva desde nuestro rol de gestores humanos a identificarlas, estudiarlas y por consiguiente crear e implementar estrategias al interior de las organizaciones para aportar en los diferentes contextos laborales en la promoción del desarrollo integral de los colaboradores de una manera equitativa.

A través de este proyecto de investigación de tipo cualitativo, se pretende identificar el concepto del significado de trabajo de tres colaboradores de una empresa manufacturera según su tipo de vinculación contractual.

Se utilizó como herramienta de evaluación una entrevista semiestructurada, la cual permitió evidenciar cómo el concepto de trabajo es compuesto de valores, vivencias y experiencias que las personas desarrollan para satisfacer sus necesidades básicas con el fin de alcanzar una mejor calidad de vida.

* Estudiantes

** Director del Proyecto

Palabras claves: contrato, trabajo, significado, empleados, organización.

**THE MEANING OF WORK BETWEEN THE EMPLOYEES OF A
MANUFACTURING COMPANY ACCORDING TO THE TYPE OF THEIR
WORKING CONTRACT**

Arrieta Angulo, M.; Avellaneda Herrera, J.L.; Baracaldo Mahecha, Y.K.; Morales
Chaparro, M.A.; Rojas Castañeda, E.*; Moreno Vela, A.L. **

Abstract

The organizational differences involved in the several types of recruitment which are commonly used in Colombian companies, encourages us from our role as human managers to identify, make [†]and implement strategies inside such organizations in order to contribute in the different working contexts to promote the integral development of the employees in a fair way.

The purpose of this qualitative investigation project is to identify the concept of meaning of work from three employees of a manufacturing company depending on their type of working contract.

For the evaluation it was used a semi structured interview, which allowed to show how the concept of *work* is composed of values and experiences that people develop to satisfy their basic needs and achieve a better standard of living.

Keywords: contract, work, meaning, employees, organization.

[†] Students

^{**} Project Director

Justificación

Motivadas por la situación actual de los colaboradores de una empresa manufacturera, nos surge la inquietud de profundizar acerca del significado que le dan al trabajo los colaboradores, quienes tienen diferentes modalidades de contratación dentro de la organización, igualmente reconocer la calidad vida y desarrollo integral de los trabajadores y sus familias en nuestro país. Para ello nos centramos en las vivencias adquiridas a los largo de la vida de tres colaboradores, basándonos en la problemática con mayor incidencia dentro de la organización, la cual se refleja en las diferentes condiciones que ofrecen los contratos, los cuales generan inequidad dentro de la organización.

Para nuestra labor profesional es fundamental la investigación, partiendo del contexto organizacional y social en la cual está inmersa, evidenciando el conocimiento y significado del trabajo para los colaboradores, es así como se logra nuestro objetivo general, el cual se identifica por medio de la entrevista semiestructurada, adicionalmente se tuvo en cuenta el logro del reconocimiento de las necesidades básicas, tipos de contrato y su significado dentro de la organización.

De esta manera, a partir de nuestro rol dentro del área de gestión humana, se pueden generar herramientas, recomendaciones, propuestas y estrategias para que en la empresa manufacturera se ejecuten actividades y planes que disminuyan la inequidad de las condiciones contractuales, la desigualdad en los horarios laborales y la desmotivación que estas condiciones generan al interior de la organización.

Planteamiento del Problema

Actualmente la relación laboral en Colombia tiene ciertas características que sobresalen y se reflejan en las condiciones económicas por las que está pasando el país. Una de ellas es la globalización, debido a que directamente impacta en la economía del país y por ende en las empresas colombianas, las cuales atraviesan cambios significativos para adaptarse a las demandas del medio.

Hace varios años las condiciones de estabilidad para los trabajadores colombianos se reflejaba en el tipo de contrato, en su mayoría eran a término indefinido e iban acompañados de retribuciones económicas que representaban condiciones de estabilidad y mejoras en su núcleo familiar, personal y laboral, por lo tanto, los trabajadores entraban en una zona de confort que muchas veces no le permitía ascender e innovar en la compañía. Las empresas en la actualidad manejan aún el contrato a término indefinido, sin embargo, para un trabajador de la actualidad, el poseer este tipo de contrato no significa que tenga mejores condiciones y beneficios extralegales o que perdure por mucho más tiempo dentro de la compañía.

Actualmente existen varios tipos de contratos como son: contrato a término indefinido, término fijo, por obra o labor, por prestación de servicios entre otros. Estos contratos representan la diversidad que las empresas manejan a la hora de contratar al personal; en algunos casos la economía del país influye en estas dinámicas, obligando a las organizaciones a realizar cambios repentinos y/o también a tener una relación menos comprometedoras entre la compañía y el colaborador. Por lo tanto, como gestores del talento humano estamos en la obligación de conocer, identificar e intervenir en estas acciones que la globalización ha traído a nuestras compañías.

La inquietud que debe tener el gestor humano dentro de la organización, es conocer cómo está impactando en los colaboradores las diferentes formas de contratación que utilizan hoy en día las empresas; adicionalmente interpretar las apreciaciones y conocimientos que tienen los trabajadores de la organización, acerca de lo que significa para ellos el trabajo de acuerdo con el tipo de contrato que manejan y cómo esto afecta sus condiciones laborales.

A través del resultado de la medición de clima organizacional realizada en el año 2012 a los empleados de la empresa manufacturera, la cual arrojó indicadores de desmotivación que se atribuyen a las inconformidades por las características de los tipos de contrato que se manejan en la compañía, lo que incide en insatisfacciones con respecto a las funciones que realizan. En relación con los contratos a término fijo a un año e indefinido, éstos poseen auxilios que están dentro del pacto colectivo, el cual se refiere a beneficios extralegales. Por consiguiente éstos auxilios ya mencionados, las personas que se encuentran contratadas por una empresa de servicios temporales, por contratos de duración de obra o labor carecen de ellos, es así, que dada las diferentes formas de contratación que utiliza la empresa manufacturera, es de interés en este estudio para establecer el significado que los trabajadores le dan al concepto trabajo.

Cabe anotar que sujeto a la diversidad de contratos, se evidencia la carga laboral en diferentes puestos de trabajo en la parte operativa, esto de acuerdo con la medición de clima organizacional y evaluaciones de desempeño realizadas en el año 2012, donde expresaron ejercer funciones y responsabilidades propias del cargo, asignándole tareas adicionales a las personas contratadas por la empresa temporal, debido a que su vinculación inicial es por cuatro meses, donde el personal antiguo que está directo con la empresa descarga sus funciones sobre los temporales, por otro lado, los horarios extensos de trabajo, como los turnos de 12 horas diarias de domingo a domingo sin descanso remunerado, hace que el agotamiento físico y mental del

colaborador lo lleve a renunciar, generando desigualdad a través de las condiciones de contrato de los empleados y siendo la causa de una alta rotación, que se evidencia en la medición de los indicadores de gestión que se realizan mensualmente, por el área de talento humano.

Los antecedentes que motivan el presente estudio, radican en la oportunidad de abordar un tema que se hace evidente al interior de la empresa del sector manufacturero, partiendo por ley que el empleador puede generar el vínculo laboral por medio de diferentes tipos de contrato como: el contrato a término indefinido que se maneja en la organización para el personal directivo, jefes de área, coordinadores y personal operativo que lleva laborando entre 10 y 12 años en la compañía, adicionalmente a los auxilios del pacto colectivo las personas que tienen estos contratos se les brinda bonificaciones mensuales por el cumplimiento de producción.

El contrato a término fijo se maneja para auxiliares, asistentes, analistas, coordinadores y supervisores de la parte administrativa y operativa, el tiempo de este contrato es fijo renovable que puede ser de 6 y/o 12 meses, este se hace con el fin de dar por terminado el contrato en su periodo de prueba, que corresponde a la quinta parte de periodo inicialmente pactado.

Por último está el contrato a término obra o labor, éste se maneja en un porcentaje muy alto en la compañía para el área operativa, se da por el tiempo que dure la alta producción, inicialmente se contrata por 4, 6 y 12 meses, se realiza por medio de una empresa de servicios temporales que se encarga de desarrollar la contratación del personal; el cual al cumplir el año de estar laborando con contrato por la temporal, la empresa manufacturera autoriza a dar por terminada la vinculación, realizando la respectiva liquidación de prestaciones sociales, la persona sale a vacío laboral que puede ser de 3, 5 y hasta 10 días de acuerdo a la necesidad de la producción, la empresa decide si ejecuta un nuevo contrato con la temporal, por un tiempo igual al inicialmente

pactado o definir si se puede contratar directamente con la organización, esto va ligado y depende de la alta producción y el rendimiento del colaborador.

Es así como la empresa manufacturera sostiene hacer contratos de obra o labor basándose en el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, el cual reglamenta que se puede celebrar el contrato por un tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada para la cual el empleado fue contratado.

Se puede evidenciar a nivel general que los colaboradores actualmente no cuentan con la misma estabilidad laboral, carga prestacional y beneficios con los que contaban los trabajadores hace algunos años, con los contratos a término indefinido.

La empresa manufacturera objeto de estudio es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización nacional de envases y empaques elaborados con resinas plásticas, acero cromado y aluminio para bebidas carbonatadas, agua mineral y otros productos líquidos.

La organización en la actualidad cuenta con 490 colaboradores, de los cuales 292 tienen contrato directo con la empresa a término fijo a 1 año las cuales se dividen en áreas administrativas como: jefes 30 personas, 24 coordinadores, 18 supervisores, 35 analistas, 182 auxiliares y 3 recepcionistas. En cuanto a personas que tienen contrato a término indefinido son 15, entre las que están en la parte administrativa 3 personas y 12 en la parte de producción. 183 se encuentran vinculados por medio de una empresa de servicios temporales con un contrato por duración de obra o labor determinada todos pertenecen al área de producción.

Se puede establecer un panorama que indica que de las 183 personas contratadas por la empresa de servicios temporales, 172 devengan un salario

de \$670.000 más alto que el que se pactó en la legislación laboral para el año 2014, el cual es de \$616.000; 11 personas cuentan con salario de \$790.000 inferior a un millón de pesos, en su mayoría el personal son madres o padres cabeza de hogar. En producción los diferentes cargos contratados con contrato a término fijo cuentan con salarios superiores a \$890.000.

El nivel académico en el área de producción la mayoría de personas son bachilleres, debido a que el perfil y las competencias para un operario sólo exige este nivel de estudio, para los cargos más altos como, jefaturas, supervisores se requiere personal técnico o tecnólogo y para cargos directivos es indispensable tener título profesional preferiblemente con especialización. En el área de administración, la mayoría de las personas son profesionales y en algunas áreas poseen especialización.

En cuanto a la remuneración de los salarios que ofrece la empresa manufacturera, comparado con los salarios que ofrece la competencia están por debajo del mercado laboral, esto se refleja en el número de entrevistas de retiro que se le practica a las personas que renuncian, en el periodo 2013 se evidenció que el 40% lo hicieron motivados a vincularse a empresas de la competencia u otras empresas del sector manufacturero, en búsqueda de un salario más alto, al que estaban devengando en la empresa, con condiciones mejores en cuanto a la calidad de vida, horarios flexibles con turnos de 8 horas diarias y con más beneficios laborales.

Por ello, se puede considerar que las diferencias contractuales de los empleados que cuentan con las mismas exigencias en el área de producción, que trabajan para una misma empresa, que ejercen las mismas funciones y que cumplen un mismo horario pueden llegar a ser evidentes. Sin embargo, el objetivo de este proyecto de investigación no se centra en identificar qué diferencias contractuales existen, para lo cual nuestra pregunta de investigación es: ¿Cuál es el significado que cada trabajador tiene desde su tipo

de contrato? Por medio de conocer el significado que cada trabajador tiene desde su tipo de contrato y cómo estos nos puede arrojar resultados que indiquen, la necesidad de implementar estrategias que posibiliten condiciones de mayor equidad para los trabajadores.

Si bien esto es un factor que diferencia de alguna u otra forma a los colaboradores, ya que los beneficios como: salarios, tiempos de vinculación, estabilidad laboral, beneficios, derechos, deberes y obligaciones, son factores que no se cumplen en la misma escala, de acuerdo con los diferentes contratos que ofrece la entidad, esto conlleva a que los empleados que ocupan un mismo cargo y tienen formalizado un acuerdo laboral diferente, realizan sus funciones de una forma inconforme y sin interés.

Para finalizar, la organización busca brindar desarrollo y proyección a los trabajadores, determinando el paso inicial como objeto social de estudio, para que las condiciones físicas y emocionales en la calidad de vida sean mejores dentro de la compañía.

Objetivo General

Conocer cuál es el significado de trabajo que tienen los trabajadores de la empresa a partir de su relación laboral.

Objetivos Específicos

Conocer los significados que los trabajadores tienen acerca del trabajo.

Identificar el significado que cada trabajador le da a su labor según su tipo de contrato.

Establecer las diferencias que se generan a nivel organizacional a partir del tipo de contrato que tiene cada colaborador.

Marco Teórico

Para entender de manera específica el objeto de esta investigación, acerca de cuál es el significado del trabajo para los colaboradores de una empresa manufacturera según su tipo de contrato, es importante darle definición a todos los conceptos que intervienen en este proyecto. Si bien el significado es el “Adj. Se aplica a la persona que se significa por cierta ideología o en cierta actividad”. (Diccionario de uso del español Molier 2002.)

Así mismo podemos completar el significado como: “Significación o sentido de una palabra o una frase. Cosa que significa de algún modo.” (Diccionario esencial de la lengua española 2006.)

El trabajo cumple un papel muy importante en la vida de las personas y en el desarrollo de la estructura de la sociedad, ya que a través de esta actividad se ha logrado de una u otra manera contribuir a la supervivencia de la sociedad y de las personas. Es importante resaltar los cambios en el concepto de trabajo en tres épocas fundamentales: preindustrial, industrial y modernidad industrial.

En la época preindustrial se señala lo siguiente:

En las sociedades preindustriales existía una cultura laboral caracterizada básicamente por dos aspectos fundamentales: la concepción del trabajo como una actividad puramente instrumental y la infravaloración social del mismo. Es decir, nos encontramos en este periodo de la historia ante una actividad orientada de forma exclusiva a la satisfacción de las necesidades humanas básicas y, por tanto, sustentada en una motivación extrínseca. (Martin-Quiros, Martin, 2009; Pág. 23)

Por lo anterior, se percibe el trabajo como un compromiso realizado por personas dentro de un contexto social en donde los trabajadores, ejercían esta

actividad para obtener el sustento que les permitía suplir necesidades más básicas, este sustento no correspondía precisamente a un pago económico.

La segunda época significativa se distingue dentro de un marco industrial que se refiere como lo indica Peiró a continuación:

Durante el último siglo de esta actividad humana se ha visto influida de forma significativa por las transformaciones que se produjeron con la Revolución Industrial y por los cambios económicos, demográficos, científicos, tecnológicos, políticos y culturales que la acompañaron. Las formas predominantes del trabajo generadas en la revolución industrial han permanecido vigentes en sus elementos básicos y esenciales a lo largo de nuestro siglo. (Peiró, 1996; pág. 67).

Por último, la época actual está representada por la modernidad:

Se estructuran sus relaciones sociales en torno al trabajo productivo, contribuyendo a la identidad de persona trabajadora, único medio, por otro lado, de integrarse en la sociedad. De este modo la actividad laboral se va convirtiendo poco a poco en un mecanismo estructurador de lo personal y de lo social, proporcionando a la persona trabajadora estatus laboral, identidad social, sentido de pertenencia y de participación. (Martin-Quiros, Martin 2009; pág. 23)

Para Peiró citado por Guillen (2000) “el concepto de trabajo ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales” (Peiró citado por Guillen, 2000; pág 147). Así mismo “hoy en día la fuente de ingresos económicos necesarios para la satisfacción de las necesidades básicas y el incremento de los niveles de bienestar y calidad de vida procede, para la inmensa mayoría de las personas en nuestra sociedad, de su trabajo”. (Guillen, 2000; pág 148).

Es así como la misma concepción de trabajo ha ido evolucionando, debido a que paso de ser una actividad por la cual se retribuía de manera informal y poco justa a una actividad en la que las personas ven el trabajo como un medio para desarrollarse, debido a que en la actualidad el trabajo constituye una fuente de ingresos económicos, también es la base de reconocimiento ante la sociedad y el soporte que corresponde a la construcción de unas condiciones dignas y humanas.

Drenth, Thierry y Wolf (1998), citado por Guillen & Guil (1999) el trabajo hace referencia a las actividades que las personas desempeñan en función de su adscripción y posición en una organización laboral y que les reporta unos ingresos económicos u otra forma de recompensa financiera.

“El trabajo es un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios”. (Peiró, 1996; pág. 19)

Según los conceptos de los autores mencionados, llegan a la misma conclusión, el trabajo ocupa un lugar importante en nuestras vidas y al que dedicamos gran parte de tiempo. El trabajo es la actividad humana cuantitativamente más relevante, que le permite a ser humano tener una calidad de vida y un beneficio de acuerdo a la actividad que ejerza.

Se puede decir, que las personas realizan una actividad que es necesaria, para lograr cubrir sus necesidades, por esta razón deben trabajar y contribuir con la sociedad. Por otro lado, el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para el desarrollo del ser humano creando en ellos habilidades y destrezas, para especializarse y perfeccionar la tarea que le permite conseguir estabilidad, seguridad y beneficios en su labor. Por lo anterior, se puede decir que el trabajo facilita a las personas el desarrollo personal, profesional y el

pertenecer a grupos sociales a través de la interacción con otras personas, para así obtener el logro de objetivos, la obtención de experiencia laboral y satisfacción personal.

En nuestra sociedad, es común que las personas consideren que el trabajo es una obligación y no un derecho, cuando es importante verlo como un deber, por esta razón la ley se encarga de considerar al trabajo no solo como un derecho sino una compromiso social de todo ciudadano, es por esto la importancia del concepto según:

El Código Sustantivo en Colombia define al trabajo como toda actividad humana libre, sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (C.S.T. Decreto Ley 2663; Párr. 29).

Esto con el fin de definir que las personas naturales tienen derecho al trabajo y aplicar las habilidades físicas e intelectuales para su desarrollo, se dará por medio de un contrato, que debe ser firmado por las partes a saber, empresa y contratista, es así como se genera un vínculo laboral y un salario que se debe al realizar una actividad de diverso tipo.

Por otra parte, es necesario hablar de las modalidades de contrato, debido a que es la contribución al desempeño del ser humano. Entre ellos existen diferentes contratos como el verbal y escrito.

Contrato verbal “cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos del sitio de trabajo, la cuantía y forma de remuneración y la duración del contrato”. (Código Sustantivo del Trabajo Art. 38).

Contrato escrito: “debe contener la identificación, el lugar donde se haya contratado el trabajador y donde haya de prestar el servicio; la remuneración, su forma y periodos de pago, la duración del contrato, su desahucio y terminación”. (Código Sustantivo del Trabajo Art 39).

Contrato a término Fijo:

Este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (cesantías, vacaciones y primas) y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días. (empleo.com 2013; Parr. 3).

La contratación se realizara directamente con la empresa a la cual va a prestar sus servicios, igualmente se puede generar vinculo laboral por medio de terceros es decir empresas de servicios temporales.

El Contrato a término Indefinido no tiene fecha de terminación establecida, el empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa. (empleo.com 2013; Parr. 4).

Esta vinculación tiene un periodo de prueba de dos meses desde el inicio de la contratación, la empresa podrá dar por terminado el contrato en cualquier momento.

El contrato por obra o labor es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. (empleo.com 2013; Parr. 9).

Esta clase de contratación por lo general se realiza por medio de empresas que prestan servicios temporales, por lo general se utilizan en empresas manufactureras mientras perdure la alta producción, o en compañías que requieran contratos transitorios.

Dentro de la legislación colombiana en materia laboral, existen los diferentes tipos de contratos que fueron mencionados anteriormente, y que varían de acuerdo a características como son la duración, forma y contenido. Según la clasificación está realizada según la manera como se suscribe el contrato, o el tiempo de duración que vaya a tener la prestación del servicio. Esto con fin de mantener actualizado a los trabajadores y empleados según los tipos de contrato, para que puedan conocer las obligaciones y deberes que por ley le son permitidos.

Pero dentro de las organizaciones las labores y dinámicas laborales realizadas, el clima organizacional, la motivación y la perspectiva de los trabajadores frente al significado del trabajo marcan diferencias en el estilo de vida de cada colaborador, debido a las condiciones laborales que cada tipo de contrato establece, condiciones enmarcadas dentro de la retribución salarial, vacaciones, horas de trabajo, compensación, rendimiento, comunicación y relaciones internas, ruptura laboral, rendimiento, formación de la fuerza laboral, desarrollo de la carrera profesional.

Para esto hay que hablar de cada una de ellas, por ejemplo la ruptura laboral se produce cuando un colaborador deja de ser miembro de una organización, es sumamente importante la planificación de esta actividad mediante políticas previsoras, teniendo en cuenta los diferentes tipos de contratos, esta ruptura es diferente para cada colaborador que celebre un contrato diferente al otro.

En cuanto al rendimiento se establece que se debe identificar, mediar y gestionar el rendimiento de los colaboradores, orientando esta evaluación hacia el futuro y que proporcione retroalimentación para producir niveles más altos de rendimiento. Así mismo la formación de la fuerza laboral se debe tratar de dotar a los colaboradores de habilidades concretas que permitan corregir carencias en su rendimiento en pro de las necesidades que requiere la organización.

En cuanto a la retribución se establecen tres componentes tales como: el salario base, los incentivos salariales y las prestaciones o retribuciones indirectas; existe la retribución basada en el rendimiento apoyada en mejorar la productividad. Es de suma importancia que las relaciones laborales sean buenas, dando trato justo y coherente a los colaboradores con el fin de que se involucren con el cumplimiento de los objetivos de la organización, del mismo modo para que lo anterior se cumpla dentro de la organización se deben establecer canales de comunicación con el fin de difundir la información a todas las áreas y de esta manera la comunicación sea eficaz.

En general las actividades, dinámicas y condiciones establecidas para los trabajadores de la empresa afectan diferentes situaciones que se enmarcan dentro de cada tipo de contrato inquietando de manera negativa o positiva la perspectiva que tiene cada colaborador del significado del trabajo.

Productividad

La productividad es un referente dentro de la presente investigación debido a que los trabajadores de empresas en el sector manufacturero tal como la que es objeto de estudio de este proyecto, miden su capacidad de alcance en lo que concierne a su ejecución laboral diaria, así mismo les permite reconocer su nivel de producción frente a las exigencias que contractualmente cada uno ha adquirido con la compañía, así mismo conocen su rendimiento frente a lo exigido por el área en la que se desempeñan. En relación a esto la productividad puede ser vista desde dos posiciones: una relacionada mediante

el vínculo empleado - empleador y el otro empleador – empleado; para ampliar dicho concepto a continuación citaremos algunas definiciones:

“La productividad como la base del desarrollo económico, ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios con una menor utilización, de los factores que intervienen en ellos” (Gómez Saavedra, 1996; pág. 3).

La productividad también puede llegar a ser una fuente que “utiliza una función de producción tradicional-dependiente del capital y el trabajo, la cual proviene del aumento en la productividad derivado de contar con personas educadas y con conocimientos” (Garay 1996; Biblioteca virtual Luis Ángel Arango; Párr 6).

Es por esto que los colaboradores buscan ser más personas cada vez más competentes y de esta forma puedan hacerse notar en el área en la que trabajan y la organización en general:

La productividad laboral como un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones que fortalezcan incrementos en el valor agregado. (Garay 1996; Biblioteca virtual Luis Ángel Arango; Parr. 1).

Es entonces cuando hacemos relación que en este tema no sólo interviene el talento sino los resultados, estas mediciones son el índice número uno que necesitamos interpretar para conocer si las actividades de los colaboradores dentro de una organización están siendo productivas, así mismo evidenciar con resultados que esas actividades están cumpliendo en primera instancia con el objetivo general de la organización, en segunda instancia con el objetivo del área de trabajo y en tercera instancia con el objetivo de cargo para el cual este fue creado.

La productividad laboral de un colaborador dentro de una organización va más allá de lo que hemos mencionado, también se refiere a la cantidad y calidad del trabajo, la reciprocidad con las que estos dinamismos se relacionan y el tiempo de ejecución de las labores son clave para obtener estos resultados ya que permite medir si dichos colaboradores están siendo realmente efectivos.

Todos los logros que se quieran obtener en procesos de productividad van de la mano con los estándares establecidos por cada empresa, la definición de sus objetivos y el factor que prime como fundamental, cada empresa puede tener diferentes fuerzas de venta, procesos, subprocesos y control de estos, dependiendo de estas variables se pueden lograr los objetivos o no. Para ello se requiere personal capacitado y comprometido que pueda desarrollarse de manera adecuada dentro de la organización, sin olvidar el factor más importante que es proporcionar talento e innovación.

Como lo indica (Fernández Losa, 2002; Mayo y Lank, 2000). “el desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación”. Compartimos este concepto como parte fundamental del desarrollo laboral de un trabajador, este que permite desarrollar conocimiento, reflejar comportamiento o conductas aprendidas, relacionarse con los otros, comunicarse asertivamente, tomar decisiones, planear el trabajo y medir el desempeño, todos estos factores forman parte del desarrollo del talento y la manera como este enfoque delimita la adquisición de competencias y experiencia que facilitan el aprendizaje y el sentido de pertenencia dentro de la empresa. Si bien la vanguardia está en innovar, en permitirle y fomentar en colaboradores la capacidad de desarrollo desde un punto de vista productivo, generando ganancias en los tiempos de ejecución de las labores, optimizando recursos con las nuevas tecnologías, mejorar y fomentar el desarrollo de su potencial para que así puedan vender ese valor agregado que los convierte en talento cada vez más competitivo.

Calidad de Vida

De acuerdo a nuestro objeto de estudio, se ha podido observar que la calidad de vida es un tema que involucra a todo el personal de la compañía manufacturera, supliendo necesidades básicas que ayudan a mantener una motivación adecuada en el personal, realizando sus labores de manera activa, creando un clima organizacional favorable.

Debido a que la calidad de vida es un concepto que muestra, cómo el ser humano puede a través de ciertos recursos vivir bajo unas condiciones dignas, que van más allá de simplemente sustituir necesidades básicas; puesto que los diversos niveles de satisfacción que cada persona puede tener en aspectos como salud, vivienda, abrigo, familia, amor, etc, hacen que las personas experimenten diferentes niveles de reconocimiento, identidad y felicidad.

La calidad se puede definir como el conjunto de las aspiraciones de los individuos que tienden hacia el bien común, respaldadas por los factores económicos, políticos, sociales y culturales, de tal forma que se logre la superación del nivel de vida del individuo, dentro del marco de la responsabilidad conjunta y de las normas institucionales y democráticas de la comunidad. (Gómez Saavedra, 1996; pág 5)

Este enfoque global de calidad tiene unas acepciones que conforman dicho concepto, las cuales son: calidad del ambiente, calidad de los bienes, calidad de los servicios, calidad de la administración, calidad del hombre y calidad de vida. Para este caso referiremos los conceptos dados para los dos últimos.

Calidad del hombre, lo refiere como “al desarrollo intelectual y a la incidencia en los principios éticos y morales, constituyéndose en la base

humana de sus acciones. La calidad de vida la refiere como la integración armónica de las anteriores consideraciones” (Gómez Saavedra, 1996; pág 6)

Otro concepto que corresponde es:

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica valores y actitudes mentales, la actitud de aprendizaje permite lograr una conciencia clara de lo que es importante. Un individuo maduro tiene la capacidad de alcanzar cuatro aspectos básicos: El equilibrio con uno mismo, con la familia, con el trabajo y con el mundo. (Sotomayor 2004).

Un aspecto básico que tiene el individuo es la familia, éste es un punto clave que le permite a la persona sostenerse en un buen ambiente mental y físico, adicionalmente ayuda a que todos los niveles en los cuales nos desenvolvemos, tengan un equilibrio estable y positivo.

Adicionalmente la sociedad considera, que las organizaciones son cambiantes a través del tiempo, volviéndose carentes de valores, pocos comprensivos con las personas que tienen dificultades en su vida familiar y laboral; dentro de algunas organizaciones se refleja la discriminación, la falta de democracia y menos respeto a la dignidad de la persona; para dar por terminado estas falencias en las empresas, se considera construir pensamientos básicos y determinar los comportamientos que pueden construir la visión y cultura de la organización, para el bienestar de todos los colaboradores.

Por otra parte es conveniente incrementar el grado de participación del ser humano dentro de la compañía, dejar que estas tomen decisiones y expresen sus pensamientos e ideales, propiciar el desarrollo de competencias para que puedan crecer a nivel profesional. Esto hace que no solo se trabaje con la persona sino con el entorno social, para poder cumplir los objetivos organizacionales y personales.

Actualmente las personas dedican más de 10 horas diarias realizando sus actividades laborales, no demostrando sus sentimientos y emociones, enfocados a su productividad, y lo que ésta representa para su desempeño laboral; por otro lado son las organizaciones las que buscan incrementar los beneficios económicos que representan las personas para la organización, llegando a confrontarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño, según Maslow (1954).

El ser humano necesita estar relacionado con su entorno para enriquecer sus habilidades, sus pensamientos, sus sentimientos y su estabilidad emocional, obteniendo una mejor calidad de vida. Hoy en día las estructuras organizacionales de las empresas, impiden que este tipo de relacionamiento con el entorno se de con mayor efectividad, ya que las compañías cuentan en su mayoría con estructuras organizacionales que se visualizan de manera vertical, impidiendo una comunicación directa y fluida; lo ideal y recomendado es que a través de la comunicación efectiva se logren fortalecer las relaciones y el crecimiento personal, de esta forma las organizaciones serán más eficaces y tendrán mayor éxito en la calidad de vida de sus colaboradores. Se debe generar y promover el liderazgo, respeto y ayuda a la persona, esto forma un sistema de apoyo en la organización, obteniendo resultados personales, que se logran reflejar en resultados esperados por la organización.

Hoy en día la calidad de vida es un factor que juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, para los colaboradores este factor es un motivante al momento de realizar sus labores y los vuelve más competitivos en su entorno laboral, contribuyendo así al éxito profesional y personal, teniendo en cuenta las necesidades ya satisfechas.

La organización mundial de la salud (OMS) según artículo publicado en el año 2000, define calidad de vida como: "Calidad de vida definida por la OMS como una descripción de una conducta, un estado, una capacidad o un

potencial, o una percepción o experiencia subjetiva”. (Organización mundial de la salud ginebra 2000; pág. 61).

Es así como la OMS define y concreta la calidad de vida como el bienestar físico, mental y social que una persona puede poseer en la existencia de su diario vivir, comprendiendo las necesidades básicas y la satisfacción de las mismas.

Calidad de vida no solo se puede definir por estar económicamente estable, partiendo que se puede justificar como calidad de vida el desarrollo de su ser, sentir, tener, amar, comprender, no solo satisfacerlo sino comprender lo que estamos sintiendo y experimentando.

Según Walton (French, Wendell, 1996) existen factores que van directamente ligados a la calidad de vida laboral como lo son: “Retribución para el colaborador con salarios adecuados y equitativos, con el fin de tener una calidad de vida más estable”.

Seguridad y bienestar en el trabajo, profundizar en las condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales en enfermedades y accidentes de todo el personal de la empresa.

Desarrollo y crecimiento profesional, se abarcan las habilidades y capacidades de las personas para posibles ascensos y mejoras en las condiciones laborales, generando motivación, menos rotación de personal, mayor satisfacción en el empleo y más eficiencia en las funciones asignadas.

Políticas y normas de la organización, derechos y deberes; derecho que tiene el empleado para cumplir con sus labores y deberes que la empresa debe aportar al colaborador generando bienestar para todo el personal.

“El clima organizacional es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros y

desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades” Idalberto Chiavenato, 2000; pág. 86).

El ser humano necesita estar rodeado de un buen clima organizacional, este factor va entrelazado con la calidad de vida de la persona, el clima organizacional debe tener un nivel alto para proporcionar interés en los empleados, obteniendo no solo la satisfacción de sus necesidades, sino mantener un equilibrio individual y la satisfacción de autoestima y de autorrealización. El factor de clima va ligado a la motivación de la persona en el entorno laboral y familiar, si la calidad de vida es elevada proporciona el logro y alcance de los objetivos comunes incluyendo: bienestar, salud, educación y aprendizaje logrando estabilidad emocional en el individuo.

Marco metodológico

El diseño general de la investigación está orientado a la recolección de información de orden cualitativo según lo planteado por Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez, quienes afirman que:

La investigación dada desde el enfoque cualitativo, no parte de supuestos derivados teóricamente sino que busca contextualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y valores que guían el comportamiento de las personas estudiadas en un determinado contexto espacial y temporal. (Rodríguez & Bonilla 1995).

A partir de esta definición, en la presente investigación se pretende establecer los significados de trabajo para los colaboradores de la empresa según su tipo de contrato.

Es importante mencionar que al momento de desarrollar una investigación cualitativa, se debe tener como principio fundamental la aceptación abierta y respetuosa de la diferencia, singularidad y vivencias de cada una de las personas involucradas en el estudio, obteniendo de esta forma datos válidos y confiables que al igual que una investigación cuantitativa permite garantizar los resultados obtenidos.

La investigación cualitativa permite que el equipo investigador adquiera conocimiento y enriquezca el ejercicio del estudio, gracias al contacto directo y cercano que se tiene con las personas involucradas en el estudio, en este caso sujeto de estudio, a partir de sus experiencias las cuales validan los referentes teóricos recolectados para la presente investigación en el margen del marco conceptual.

La metodología cualitativa intenta identificar la profundidad de la realidad sujeto de estudio, teniendo en cuenta su estructura, funcionamiento, comportamiento y manifestaciones íntegramente (Martínez 2006).

Dentro de lo planteado por el autor Martínez, es de suma importancia dar relevancia dentro del estudio a la recolección de información subjetiva tales como a las tradiciones, roles, valores y normatividad del contexto externo e interno de la realidad de un grupo cualquiera que sea. La información debe buscarse dentro del contexto del estudio, se debe intervenir en el contexto espacial de la investigación, hacer un acercamiento a la problemática y trabajando de sujeto a sujeto, así obtendremos los datos necesarios para la investigación.

El tipo de investigación implementada dentro del proyecto está encaminada a que sus resultados se vean reflejados dentro del enfoque cualitativo. Adicionalmente la presente investigación es de tipo descriptivo la cual comprende analiza e interpreta el contexto actual del estudio.

Dentro de nuestra investigación es importante la aplicación de la hermenéutica, así como lo refiere Bautista, N (2011) “debe ser vista como una forma de comprensión crítica que permite analizar las relaciones humanas dentro del ejercicio de la relación de vida plena para toda la humanidad, ampliando el campo de la significación teórica”. Debido a que a través de su aplicación se logra enriquecer el estudio puesto que se refleja la importancia de la interpretación de análisis de textos, discursos y de contenidos aplicados dentro del estudio; evidenciando y dando relevancia a las diferencias encontradas sin dejar a un lado contextualizaciones externas e internas del sujeto de estudio de una manera concreta y precisa, lo anterior refleja que es un elemento importante en nuestra investigación, refiriéndonos específicamente a contextualizaciones sociales y culturales.

De igual manera dentro de la investigación es importante lograr interpretar las relaciones existentes entre el significado del trabajo e identificar el contexto de la organización.

El instrumento seleccionado para obtener información la cual permita dar respuestas, posterior a su análisis es la entrevista semiestructurada, para la cual a continuación se describe el concepto.

La entrevista es un diálogo que se desarrolla según algunos parámetros: cierto acuerdo o convención entre ambos participantes (encuadre); cierta previsión por parte del investigador acerca de las condiciones que deben cumplirse para que la entrevista sea válida metodológicamente; cierto diseño previo que incluye marco, objetivos y límites de la utilización de este instrumento metodológico. La entrevista conlleva características propias que especifican este tipo de diálogo. La situación está pautada y acordada previamente la mayor parte de las veces y el tema es anticipado, así como los motivos que persigue el investigador. (Frutos 2002; pag. 2).

En relación a los tipos de entrevista, para el proyecto se seleccionó como instrumento la entrevista semiestructurada la cual es:

Procedimiento de conversación libre del protagonista que se acompaña de una escucha receptiva del investigador, con el fin de recoger la información por medio de preguntas abiertas, reflexivas y circulares, las cuales podrán develar las categorías de interés para la investigación ya que clarifica conductas, fases críticas de la vida de las personas, logrando de esta forma identificar y clasificar los problemas, los sistemas de valores, los comportamientos, los estado emocionales, de los protagonistas, ya que desempeñan un rol activo porque el investigador estimula la expresión de las personas en su propio marco de referencia comprendiéndolo en su propio contexto y con ayuda del lenguaje verbal y no verbal. (Bautista 2011; Pag 172)

Es previamente importante que se tenga claridad de la entrevista en totalidad, el proceso logra ser más enriquecedor cuando se socializa el alcance de la información obtenida y se debe tener en cuenta la importancia de fijar acuerdos entre sujeto-sujeto, los cuales faciliten la recolección de datos claves para la investigación.

Para cumplir con el objetivo de la entrevista semiestructurada y que ésta logre dar respuesta a los objetivos planteados dentro del estudio, se debe tener en cuenta que el sujeto entrevistado cuente con toda la información necesaria para dar respuesta a lo solicitado y así mismo debe estar motivado frente al tema de estudio.

Para la investigación decidimos hacer uso de este instrumento con el propósito de obtener respuestas concretas de los interrogantes planteados sobre el problema descrito, para posteriormente describir cual es el significado del trabajo de la muestra.

La importancia del instrumento seleccionado en la investigación permite obtener información orientada a conocer por medio de relatorías, experiencias y vivencias propias que orienten a dar respuesta a los significados de trabajo que cada uno de los entrevistados tiene y cómo éste se ve afectado en relación a su tipo de contrato. Adicionalmente en la entrevista semiestructurada el entrevistador logra establecer un acercamiento con el entrevistado generando un espacio de confianza, libertad y flexibilidad, la cual permite obtener información adicional que conlleva a profundizar en las características específicas para cada uno de los casos.

Muestreo

Se ha seleccionado para este estudio una muestra de tres colaboradores de la compañía, que ocupan el cargo de Operario de Línea, con un rango de edad que oscila entre los 25 y 35 años, quienes tienen diferente tipo de contrato: En relación al muestreo se identificarán según el número de entrevista realizada, para lo cual se denominaron así: E1, trabajador que tiene un contrato a término fijo a 6 meses por medio de empresas de servicios temporales; E2, contrato a término fijo a un año directo con la compañía y E3, contrato a término indefinido directo con la compañía.

Población

La población “es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo 1983; pág. 114).

Por lo anterior la población sujeto de estudio tiene relación específica y características determinantes que deben ser planteadas al momento de seleccionar la muestra, la cual debe facilitar la obtención de información para dar respuesta a los objetivos propuestos en el equipo.

Teniendo en cuenta que la empresa se dedica a la fabricación y comercialización nacional de envases, empaques plásticos y metálicos, la organización cuenta en la actualidad con 490 colaboradores, de los cuales 292 tienen contrato directo con la empresa a término fijo a 1 año las cuales se dividen en áreas administrativas como: jefes 30 personas, 24 coordinadores, 18 supervisores, 35 analistas, 182 auxiliares y 3 recepcionistas. En cuanto a personas que tienen contrato a término indefinido son 15, entre las que están en la parte administrativa 3 personas y 12 en la parte de producción. 183 se encuentran vinculados por medio de una empresa de servicios temporales con

un contrato por duración de obra o labor determinada todos pertenecen al área de producción.

Muestra

La muestra elegida por el equipo de investigación, fue seleccionada a partir de los 3 tipos de contratos que la empresa manufacturera tiene, los cuales son contrato a termino indefinido, contrato a termino fijo por medio de servicios temporales y contrato a termino fijo con la organización; posteriormente se realizó una caracterización de la muestra en términos de variables como la edad, genero, las funciones, el cargo y el nivel de responsabilidades económicas y familiares. Con el fin de obtener información que permita un análisis que parta de la igualdad de características para minimizar la distorsión en los resultados.

Así como lo sugiere Bonilla, E y Rodríguez, P:

Es indispensable caracterizar primero la población estudiada en términos demográficos, socioeconómicos y culturales. Variables como la edad el sexo, la educación, la estratificación, las ocupaciones de las personas, los distintos grupos étnicos, etc, son algunos de los parámetros que deben considerarse en el proceso de identificar los diferentes segmentos poblacionales, a partir de los cuales escoger los más representativos y pertinentes para obtener la información requerida. (Bonilla, E y Rodríguez, P. 1997; Pag. 104).

Matriz Categorial

CATEGORIA	TECNICA	INSTRUMENTO	FUENTES
Conocer el significado del trabajo que tienen los colaboradores.	Entrevista Semiestructu- rada	Entrevista	Colaboradores empresa Manufacturera
Necesidades Básicas Humanas relacionadas con el significado del trabajo			
Significado del trabajo bajo el tipo de contrato			

Resultados

El significado del trabajo que tienen los colaboradores de la empresa manufacturera según su tipo de contrato se refiere básicamente a la labor que estos realizan para así mismo recibir un salario que les ofrezca satisfacer sus necesidades básicas. Dicha labor les permite adquirir experiencia, desarrollarse en la misma y motivarlos aspirar a mejores condiciones.

Obtenida la información a través de las entrevistas se encontró con respecto a las categorías previamente escogidas lo siguiente:

Conocer el significado del trabajo que tienen los colaboradores.

Haciendo referencia al significado del trabajo que tienen los colaboradores de la empresa manufacturera, estos definen el trabajo como: "Hacer unas funciones y devengar un salario" E1. He aquí donde este significado se delimita sólo a la realización de tareas y que éstas sean retribuidas de manera económica para el sostenimiento diario de sus familias; de la misma forma la retribución se vuelve fundamental para no ir en busca de otras oportunidades laborales, el tener el derecho al reconocimiento y pago de los salarios se hace justo para algunos colaboradores.

El significado del trabajo empieza a formarse desde que las personas están en el bachillerato y dentro de su educación le inculcan acerca de la importancia que éste tiene para sus vidas, "Yo no tengo mucho estudio soy bachiller, en el colegio le inculcan bastante sobre el trabajo" E1. De igual forma su bachillerato se convierte en pieza clave para el desempeño de su labor dentro de una organización, por consiguiente es necesario tener un trabajo para sobrevivir en la sociedad.

De esta circunstancia nace el hecho que algunas personas se vean en la necesidad de iniciar su vida laboral después de graduarse del colegio. Así como

describe uno de los entrevistados "Desde muy joven prácticamente desde que salí del colegio, me tocó meterme de una vez a trabajar" E1. Esta necesidad se convierte en el diario vivir de estos jóvenes, apartándose un poco de su crecimiento profesional y personal, adquiriendo una gran responsabilidad a temprana edad, es entonces como su bachillerato se convierte en fuente de conocimiento básico para realizar labores dentro de una organización y el cumplimiento de estas.

Otra opinión fundamental que le da significado al trabajo es "Hacer una actividad de forma responsable, mi trabajo actual es muy bueno" E1. El trabajo va encaminado a realizar una actividad de forma adecuada, contribuyendo a la satisfacción de logros en sus tareas, por lo tanto la empresa también aporta a que estas labores sean satisfactorias para los empleados.

La familia es otro de los factores influyentes en el concepto de trabajo, "Mi familia ha contribuido, ha sido muy trabajadora" E1. Lo que sus padres le inculcan a sus hijos, llega a formar parte de una ideología de vida en donde el grupo de crianza es el actor principal; estas familias manejan los mismos patrones en cuanto a crecimiento, si bien de generación en generación suelen tener las mismas conductas debido al trabajo que han venido realizando durante años, éstos en su mayoría no tienen una formación académica superior a la del bachillerato, lo que conlleva a generar una conducta aprendida que les permite prosperar en varios aspectos de la vida. Vemos entonces como estas personas a lo largo del tiempo hacen las mismas labores que hicieron sus padres, ya que por cultura eso es lo que se les ha inculcando. "A la medida del tiempo uno se va volviendo más responsable en su actividad diaria" E2. Cabe anotar que los valores deben ser inculcados desde la crianza y estar fundamentados en la buena práctica reflejados en su vida laboral.

Claro que no debemos olvidar que la experiencia laboral es una fuente de aprendizaje para las personas, así como también las habilidades, la formación académica y el entrenamiento, "Mi experiencia ha contribuido porque soy mucho más competitivo y con muchas más habilidades" E2. El objetivo es

generar conocimientos que se transformen en buena práctica y que conlleven a lograr una alta productividad. Si bien para lograr equilibrio es necesario que los trabajadores sean tenidos en cuenta para crecer dentro de sus mismas empresas, a través de una oportunidad laboral mejor a la que actualmente tienen, de acuerdo con los requisitos que esta necesita. "Dependiendo de la empresa uno puede seguir surgiendo e ir subiendo cargos, para poder seguir trabajando mejor" E1. Esto nos conlleva a qué las oportunidades de crecer laboralmente no siempre dependan de las empresas sino del desempeño, de la formación y el desarrollo profesional de los colaboradores para poder surgir y ascender dentro de estas, si pensamos que esta es la postura más adecuada nos equivocamos, ya que para otro entrevistado tiene un significado diferente "Si tuviera más estudios estuviera en otro cargo" E1. En este caso se trata desde luego de personas que son conscientes que su posición podría mejorar si estudiaran, para poder tener un crecimiento profesional, pero en ocasiones no toman las medidas respectivas para que esto se lleve a cabo.

Necesidades Básicas Humanas relacionadas con el significado del trabajo

Otro aspecto fundamental para entender el concepto de trabajo son las necesidades básicas humanas que se encuentran inmersas a este tema y se encaminan a "Hacer funciones de forma responsable, para que ella me devengue un salario" E1. Como lo manifiesta el entrevistado, una de sus principales motivaciones es realizar las tareas encomendadas de forma responsable, ya sea en un trabajo formal e informal que le retribuya a cambio una remuneración económica para su subsistencia y obtener una calidad de vida adecuada.

Caso contrario ocurre cuando la persona no devenga un salario fijo mensual "La principal preocupación que tiene una persona sin trabajo es la plata" E1, por lo tanto, se refleja que el dinero es una fuente indispensable para poder suplir necesidades sin tener preocupaciones, esto le permite al sujeto comparar su experiencia con las personas que no tienen trabajo y no devengan

un salario fijo mensual, reconociendo finalmente que los ingresos económicos y el bienestar van unidos para el sostenimiento.

Aunque los colaboradores valoran el trabajo manifiestan tener jornadas laborales extensas, lo cual influye en la satisfacción de sus necesidades básicas, determinando las condiciones contractuales que lo motiva para continuar con la labor, en este caso, el salario según lo manifiesta uno de los colaboradores “Mi trabajo actual es muy bueno aunque es un poco pesado por las jornadas, ya que es todo el día todos los días” E1. Esto refleja ser un concepto favorable para el entrevistado, ya que satisface las necesidades como ser humano, sin embargo, lo que espera es compartir más tiempo con su familia y gozar de espacios de esparcimiento y recreación para asegurar su calidad de vida, si bien el concepto de trabajo sigue siendo positivo a pesar de sus condiciones en las que se encuentra en este momento.

Cabe mencionar que el dinero hace parte de la retribución que se genera a través de la actividad laboral, existen otro tipo de necesidades además de las básicas, existen las de seguridad como los son las de tipo físico, empleo, familiar, salud, estas están diseñadas para que se cumplan en su mayoría, he aquí donde estos colaboradores han alejado un poco esas necesidades de sus vidas para darle satisfacción a las condiciones básicas y que son fundamentales para ellos.

Las necesidades humanas son constantes, por lo tanto suelen ser el motivante de muchas actividades de nuestro quehacer diario. La satisfacción de estas necesidades promueve la estabilidad en muchos aspectos de la cotidianidad, porque a través de estas puede obtener las metas propuestas. Como lo manifiesta uno de los colaboradores “Las necesidades básicas, alimentación, canasta familiar, un arriendo, el sustento para mis hijos, el estudio” E1, son las obligaciones que se suplen bajo un sustento económico y que son el referente con el cual se puede llegar a gozar de una calidad de vida,

es por eso que el trabajo les permite a las personas llegar obtener satisfacción en de estas como lo son de seguridad física, de recursos, familiares y de propiedad privada. Otra forma es “Teniendo trabajo pues tiene una calidad de vida”E1. Según lo manifiesta el colaborador, una persona que tiene un empleo, se siente bien, vigoroso y entusiasmado en todas las áreas de su vida; es por eso que una persona que se conoce así mismo, llega a comprender sus necesidades reales, generando valor a su calidad de vida.

Es oportuno ahora mencionar que el enriquecimiento laboral de estos colaboradores es alimentado por la experiencia, como lo menciona nuestro entrevistado “Mi experiencia ha contribuido porque me ha dado el lugar donde estoy, porque soy más competitivo y con muchas más habilidades” E2, esto le suma importancia al crecimiento y desarrollo que estas personas pueden llegar a tener dentro de las empresas, a través del ascenso a cargos más altos al que ejercen actualmente y realizando actividades que aportan ideas, que permiten el desarrollo de sus habilidades para generar una carrera estable dentro de la organización, basada en la confianza y la responsabilidad de ejercer labores que conlleven a alcanzar méritos propios ante sus jefes, para mantener estilos de vida favorables reflejados en su ambiente laboral.

Dentro de este contexto “Surgir en cargos para poder seguir trabajando mejor” E1, es una forma clara de proyectar como los colaboradores de la empresa manufacturera quieren asegurar el bienestar de sus familias, por medio de un crecimiento dentro de la organización, que les permita aprender y trabajar motivados hacia una mejor proyección.

Significado del trabajo bajo el tipo de contrato

En relación a la revisión de las entrevistas aplicadas, con respecto al significado del trabajo bajo el tipo de contrato, evidenciamos que el trabajador E1 cuenta con un contrato a término fijo por seis meses contratado directamente por la temporal, y dentro de la organización no ha tenido otro tipo

de contrato; El trabajador E2 cuenta con un contrato a término fijo de un año y dentro de la organización es el segundo contrato que ejecuta, mientras que el trabajador E3 cuenta con un contrato a término indefinido dentro de la organización.

De acuerdo a la siguiente descripción queda en evidencia la importancia que los colaboradores le dan al lograr pertenecer a una organización en donde se pueden sostener e ir desarrollando sus metas “Mi contrato es a término fijo a un año, osea que en cualquier momento me pueden terminar el contrato, se acabarían todos los sueños” E2. Vemos entonces como la terminación de un contrato puede afectar el crecimiento de un colaborador no solo a nivel laboral, también influye en su vida y crecimiento personal.

Frente al mantenimiento de un empleo o el miedo a perderlo, para los empleados este tema se encamina dentro de un marco de inseguridad, que afecta a algunos de los colaboradores.

La información suministrada por los trabajadores, la cual ha sido el aporte principal dentro de la investigación, nos revela las diferencias que genera la ejecución de diversos contratos dentro de la organización, dándole al significado de trabajo conceptos y motivaciones diferentes entre sí.

Los colaboradores con contratos temporales manifestaron sus deseos de lograr obtener dentro de la organización otro tipo de contrato, quienes manifiestan: “como todo trabajador una estabilidad laboral” E2, significado que denota la inestabilidad que le genera tener un contrato a término fijo por un periodo inferior a un año. El trabajador E1 manifestó: “desearía tener el indefinido por la empresa, ya que es el que más auxilios tiene (...) ya que veo muchos compañeros tienen ese contrato y pues son muchas las ayudas que ellos les dan” E1. Esto denota la diferencia en todos los aspectos con los que se ejercen las labores y responsabilidades de los colaboradores de la organización.

Los colaboradores manifiestan que al momento de realizar sus labores, estas se reflejan de forma desproporcionada generando inequidad en cuanto a los beneficios extralegales que se le otorgan a cada uno de ellos de acuerdo con su tipo de contrato. A diferencia del trabajador que tiene contrato a término indefinido quien se muestra estar estable dentro de la organización.

Frente al significado que se le da al trabajo según el tipo de contrato, uno de los trabajadores que tiene contrato a término fijo a 6 meses manifiesta, que los tipos de contrato no afectan el significado que él tiene con relación al trabajo, debido a su constructo de valores en el que prima la responsabilidad ante cualquier cambio en las condiciones contractuales que pueda llegar a tener. Para el trabajador con contrato a término indefinido, el concepto que tiene del trabajo llegaría a variar si sus condiciones contractuales cambian, debido a que su experiencia actual, le ofrece unas condiciones diferentes a las del promedio de sus compañeros, estas diferencias de una u otra forma inciden en relacionar beneficios económicos con una mejor calidad de vida.

Estos beneficios están estipulados en las condiciones laborales que caracteriza a cada contrato: "Por el tipo de contrato que tengo trabajo todo los días 12 horas de domingo a domingo, solo cuento con un dominical al mes (...)", "Pues por yo tener contrato a término indefinido y estar directamente por la empresa, me toca trabajar 8 horas diarias, descanso todos los domingos y tengo un buen salario"E3. De acuerdo a las diferentes tipologías contractuales ejecutadas en las organizaciones actuales, generan diferentes perspectivas frente a la motivación reflejada en los colaboradores y esto se percibe de acuerdo al tipo de contrato, ya que propician bajos niveles de motivación frente a los horarios, días de descanso y en especial por el salario devengado.

Otro aspecto relevante dentro del estudio cualitativo frente a la estabilidad laboral fue: "Si afecta la estabilidad ya que mi contrato es solo a 6 meses y al momento que lleguen los 6 meses no sé si me vayan a renovar el contrato o ya no necesiten de mis servicios (...)"E1. Por lo anterior se evidencia que pueden incidir directamente en la estabilidad laboral factores externos, los

cuales no dependen directamente de su desempeño; lo que genera en el colaborador situaciones que lo puede llevar a sentir frustración; motivado por la falta de estabilidad laboral.

Por lo anterior, cabe mencionar que para los colaboradores el significado de trabajo no varía, y las diferencias evidenciadas se reflejan según el tipo de contrato, demostrando preponderancia en los de valores como la responsabilidad y el compromiso, condiciones que directamente se relacionan con la satisfacción que le produce trabajar con mayor agrado y así mismo se refleja en la retribución económica que recibe al hacer sus actividades día a día sin importar en ocasiones las condiciones a la que están expuestos porque su compromiso es llevar el sustento a casa actuando de manera altamente responsable.

Discusión

En nuestra sociedad donde es evidente la preponderancia de los tipos de contrato a diferentes términos y que limitan la posibilidad de obtener estabilidad laboral, se encontró que el concepto del trabajo está construido bajo significados que se van generando a partir de vivencias propias que se adquieren desde la niñez y se consolidan en el actuar cotidiano dentro del contexto laboral, se ve reflejado que el concepto de trabajo es una actividad por la cual se obtienen retribuciones económicas, las cuales contribuyen a la satisfacción de necesidades básicas en pro de alcanzar calidad de vida.

Según Drenth, Thierry y Wolf (1998), citado por Guillen & Guil (1999), el trabajo hace referencia a las actividades que las personas desempeñan en función de su adscripción y posición en una organización laboral y que les reporta unos ingresos económicos u otra forma de recompensa financiera. He aquí donde se evidencia que los trabajadores de esta empresa tienen un buen concepto del trabajo, ya que este no se ve afectado por las condiciones de desigualdad e inequidad que se refleja de acuerdo con sus tipos de contratos manifestados en sus relatos.

Es por eso que el trabajo ha significado para ellos el medio para conseguir lo que tienen y lo que buscan lograr, pero en cierta forma ha contribuido para definir este concepto y por medio de la experiencia, conocerlo y vivenciarlo. Cabe anotar que, la concepción que tienen los empleados del término Trabajo se los han inculcado desde cuando eran niños en su familia, lo que les ha permitido desarrollarse como persona dentro de la sociedad, obteniendo por medio de este, un salario fijo, que le permite suplir las necesidades de la canasta familiar y seguir desarrollándose profesionalmente, construyendo así su propio estilo de vida.

Durante la investigación se pudo evidenciar a través de una de las entrevistas, que el desarrollo profesional es una de las manifestaciones más

referidas, debido al esfuerzo que deben tener los trabajadores. Una de las principales motivaciones es crecer profesionalmente, capacitarse y aumentar sus destrezas en el campo laboral, para que la empresa los tenga en cuenta y logren ascender u ocupar otro cargo dentro de ella, creando una mejor calidad de vida.

Para Sotomayor (2004) la calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica valores y actitudes mentales, la actitud de aprendizaje permite lograr una conciencia clara de lo que es importante. Es por esto que se han implementado nuevas actividades en las empresas para generar la retención de los mejores empleados es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy, demostrando el talento humano con el que se cuenta para las distintas actividades en la organización.

Es por esto que cada uno de ellos realiza su trabajo motivado por factores extrínsecos que les permite cumplir un objetivo y les permite visualizarse en pro de una mejora, para Peiró citado por Guillen (2000) “el concepto de trabajo ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales”. Lo ideal es que estas personas puedan conseguir una sinergia entre su desarrollo como trabajadores, la compensación recibida y el aprendizaje adquirido, así mismo satisfacer su necesidad de trabajar de una forma adecuada, lo cual está muy apartado de la realidad que viven estas personas ya que muchas de ellas no suplen todas estas necesidades debido a la poca motivación que reciben de otros aspectos en su vida.

Este estudio parte del papel más representativo para los colaboradores de la empresa manufacturera sobre el significado del trabajo con respecto a su desarrollo como ser humano. Martin-Quiros, Martin (2009) hace referencia a como en las sociedades preindustriales existía una cultura laboral caracterizada básicamente por dos aspectos fundamentales: la concepción del trabajo como

una actividad puramente instrumental y la infravaloración social del mismo, es así, como generaliza la relación capital - trabajo basado en actividades manuales realizadas por las personas, donde solo ejecutan labores operativamente por medio de herramientas, sin tener en cuenta su capital intelectual, buscando altos niveles de producción, favoreciendo a los trabajadores con un empleo estable, pagos a la seguridad social y cancelación de salarios cumplidos.

Así mismo Idalberto Chiavenato (2000) refiere que el clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral, el análisis de la categoría necesidades básicas humanas, nos muestra como los empleados son mas competitivos laborando dentro de un clima organizacional estable aportando sus ideas, generando buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, con el fin de buscar nuevas alternativas dentro de la compañía, logrando construir el significado de trabajo que ellos anhelan tener, con el cambio de un contrato laboral, fortaleciendo la calidad de vida para su familia, valoración del tiempo libre y crecimiento personal.

Debido a que el concepto está enmarcado por aspectos económicos los colaboradores han olvidado que el trabajo también les permite desarrollar las habilidades que cada uno posee, así mismo conocer qué funciones realizan de manera eficiente para así fortalecerlas; según Garay, 1996 define a la productividad laboral como un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores. Vemos entonces que este concepto no es la fortaleza en el arraigo cultural de estos trabajadores desviando sus intereses a las cortas posibilidades que puedan llegar a tener dentro de la organización.

Como se refiere a continuación “hoy en día la fuente de ingresos económicos necesarios para la satisfacción de las necesidades básicas y el incremento de los niveles de bienestar y calidad de vida procede, para la inmensa mayoría de las personas en nuestra sociedad, de su trabajo”. (Guillen, 2000; pág 148). Es por eso que cabe resaltar que el fenómeno de la extensión horaria y las distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, tiene mucha relación con los sistemas salariales implementados y a la productividad laboral, donde se refiere a la cantidad y calidad del trabajo y esa reciprocidad con las que estos dinamismos se relacionan, el tiempo de ejecución de las labores es clave para obtener estos resultados y evaluar si los colaboradores están siendo realmente efectivos, es por eso que son sometidos a largas horas de trabajo, para lograr los objetivos organizacionales.

Frente al tipo de contrato y la repercusión de las condiciones frente al significado de trabajo de los colaboradores tal como lo señala Peiró (1996) el concepto de trabajo ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales, de este modo la investigación corrobora el anterior concepto, puesto que para los colaboradores la actividad laboral genera la estabilidad en sus hogares, puesto que se puedan suplir las necesidades que genera la cotidianidad y que son diversificadas en cuanto a los ingresos que obtiene cada colaborador, claro está junto con los beneficios y condiciones contractuales que reflejan los diferentes tipos de contratación.

Dentro de nuestro proyecto de investigación y tal como lo refiere el Código Sustantivo de Trabajo en Colombia donde se define el trabajo como:

“Toda actividad humana libre, sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Art. 5 C.S.T)

Por lo anterior, se considera a toda persona libre de desarrollar sus habilidades físicas y mentales al servicio de una empresa, por medio de un contrato laboral escrito, donde se especifica el monto de la remuneración, jornada laboral, tiempo de la vinculación, lugar para realizar sus actividades diarias, etc., es así, como se atribuye un trabajo digno dada las expectativas que cada colaborador supla dentro de la organización.

Cabe mencionar que nuestra muestra refirió cierta parte de esta definición dentro del significado, que indica que los colaboradores cuentan con diferentes tipos de contrato, los cuales los mantiene dentro de la organización de manera transitoria por medio de un contrato a término fijo, frente a las condiciones del contrato a término indefinido.

Frente a los contratos de la organización se evidencia que existen modalidades de contratación legales cuales son directos con la empresa y otras por el servicio de las empresas temporales, los cuales deben ser firmados por ambas partes generando un vínculo laboral y un pago correspondiente por las actividades ejecutadas.

Dentro de la realidad actual del contexto colombiano, se logra evidenciar que dentro de las organizaciones las dinámicas laborales realizadas, el clima organizacional, la motivación y la perspectiva de los trabajadores frente al significado del trabajo, marcan diferencias en el estilo de vida de cada colaborador y limita las posibilidades al tiempo, debido a las circunstancias laborales que cada tipo de contrato establece, condiciones enmarcadas dentro de la retribución salarial, vacaciones, horario laboral, recompensas, relaciones internas, rendimiento, formación y desarrollo de la carrera profesional.

Nuestra investigación resalta las diferencias que se generan en las condiciones que brindan los tipos de contrato, frente a la estabilidad económica, en cuanto a sus cargas laborales, beneficios, manejo del tiempo, y aspectos emocionales en los cuales pueden estar incluidas la dedicación a la familia, ocio, motivación, etc.

Por ende las modalidades evidenciadas con mayor potencial en el proyecto tal como lo plantea Pinzón (2013) se enmarcan dentro de un contrato escrito y que según el Código Sustantivo del Trabajo Art 39, cuenta con unas características las cuales contienen datos básicos de las partes, retribuciones, cláusulas de terminación y funciones que se desarrollaran con limites en cuanto tiempo, lugar y dedicación.

Dentro de las anteriores especificaciones contractuales fue evidente que tanto el salario, su forma y periodos de pago, como la duración del contrato, horario y lugar se citan diversamente en las manifestaciones de los colaboradores, quienes plasmaron las anteriores diferencias en la entrevista, reflejando el desequilibrio que les genera la actividad contractual, frente a diferentes colaboradores que cuentan con otro tipo de contrato.

Lo anterior reflejado en las condiciones que ofrece el contrato a término Fijo, Pinzón (2013), especificando que este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. Tal como lo plantea un colaborador quien cuenta con este tipo de contrato por segunda vez, el cual no ha excedido en tiempo de más de 12 meses de actividad laboral. Adicionalmente frente a este tipo de contratación el empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley; para la finalización del contrato por parte de esta empresa, se les informa por medio de carta el mismo día de vencimiento. La vinculación puede ser directamente con ella o a través de terceros, entidades prestadoras de servicios temporales.

Por consiguiente en la organización objeto de estudio, la vinculación por medio de empresas temporales, se da en términos de poca duración y en tiempo de ejecución, por ende genera inestabilidad en los trabajadores, ya que en ocasiones finaliza el contrato los primeros 30 días.

En relación al otro tipo de contrato estipulado dentro de la organización, se encuentra el Contrato a termino Indefinido Pinzón (2013) quien indica este

tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros.

Dado el alcance del anterior contrato, dentro de nuestra muestra un colaborador goza de este tipo de contratación, refiriendo él, la estabilidad que genera contar con los beneficios que brinda la organización para él y su familia, es importante como manifiesta la posibilidad de lograr un desarrollo dentro y fuera de la organización, a través de poder estudiar, acceder a fondos, tener la posibilidad de endeudamiento y de alcanzar cubrir gastos que elevan su calidad de vida.

Finalmente, encontramos que la motivación frente a los tipos de contrato varía, ya que es un factor que influye directamente en las personas. Por consiguiente, el impacto que este tiene sobre el estado emocional de los trabajadores es influyente en el contexto laboral.

Es a partir de lo dicho anteriormente, que consideramos importante la estabilidad laboral para las personas, ya que se constituye como un ente importante en ellas; y lo que se pretende lograr, ejecutar y alcanzar, es otro tipo de contrato que les genere estabilidad y así gozar de una calidad de vida acompañado de sus familias.

Conclusiones

Es importante aclarar que inicialmente se planteo darle respuesta a los objetivos con una muestra mas amplia, dado que el alto nivel de producción en la empresa manufacturera, no permitio realizar más entrevistas de las planificadas, por esta razón, la muestra se limitó en un porcentaje menor a lo proyectado originalmente, pero así se cumplió con lo esperado.

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, nos permitieron tener una visión clara del significado de trabajo que tienen colaboradores en una empresa manufacturera. En el desarrollo de este proceso se tuvo en cuenta aspectos fundamentales como: el concepto del trabajador acerca del significado del trabajo, necesidades básicas humanas alineadas al significado del trabajo y el significado del trabajo bajo el tipo de contrato; los cuales arrojaron como resultado que el significado del trabajo para estos colaboradores, no se ve afectado según el tipo de contrato que tienen actualmente con la organización, porque éste ya viene formado desde otros entornos, el cual no varía dependiendo de su ambiente actual.

De acuerdo con las sustentaciones de los tres entrevistados se encontraron cuatro posturas fundamentales de donde se construye el significado de trabajo para ellos; estas se enmarcan dentro de un contexto familiar, educativo, laboral y social. Los colaboradores se apoyan en la familia como base fundamental en su significado y construcción del concepto el trabajo, a través de valores entre ellos el de la responsabilidad que les permite llevar un sustento a casa. A nivel educativo es también un factor importante, ya que en la formación que tienen como bachilleres se les ha inculcado acerca del trabajo como una manera significativa de subsistencia y crecimiento. Así mismo, el contexto laboral, que se construye por medio de las jornadas laborales y se restringe únicamente al cumplimiento que estipula el ordenar y el hacer, demarcándolo en una función mecánica; es por esto que el trabajo para ellos se ha convertido en una de las principales necesidades que se ven limitadas en la participación en procesos de promoción a cargos más altos.

Por último, encontramos en el contexto social el cual se construye a partir de la satisfacción de las necesidades básicas humanas, fundamentada en la calidad de vida y la autorrealización, todo esto construido bajo parámetros experienciales que demarcan su ubicación actual dentro de la organización.

En el caso de los tipos de contrato, los colaboradores reflejan un inconformismo ante el área de gestión humana de la compañía, por la inequidad que existe en la distribución de las tareas dentro del área de producción, generando que la estabilidad en estos ámbitos de sus vidas laborales como personales se vean desequilibrados, entre los conceptos que se tiene del trabajo y las posibilidades que otorga la organización para el crecimiento, desarrollo y bienestar de los colaboradores, así mismo crear sinergia entre los objetivos organizacionales y las metas de los trabajadores. Por consiguiente la expectativa que tienen los colaboradores específicamente es ejecutar y alcanzar otro tipo de contrato que les genere más estabilidad y así devengar un mejor salario, gozar de tiempo libre con sus familias, poseer calidad de vida, adquirir educación técnica o profesional y ocupar un mejor cargo; si estos factores alcanzarán a satisfacerse al cien por ciento en la vida de estos colaboradores, el nivel de productividad se vería incrementado en una gran porcentaje, denotando motivación en la ejecución de sus actividades para el beneficio de las necesidades personales y los objetivos de la compañía.

Recomendaciones

Vemos la necesidad que arroja los resultados de este proyecto de investigación para que el área de gestión humana intervenga de forma estratégica en la revisión de las formas contractuales que se tienen implementadas para estos cargos, así mismo crear una igualdad de condiciones que genere motivación e interés tanto en el desarrollo de la labor como en el clima laboral.

Dicha área creará un plan de trabajo direccionado hacia los operarios de línea en el departamento de producción, donde se desarrollen tareas como la revisión del perfil y así mismo evaluar las funciones y responsabilidades del mismo. Segmentar en grupos los tipos de contratos que existen para este cargo, indagar sobre las jornadas laborales que tienen cada una de las personas que ocupa esta posición, revisar la asignación salarial y beneficios extralegales, según su tipo de vinculación y crear un plan de trabajo que mitigue lo evidenciado en este proyecto.

Teniendo en cuenta estas recomendaciones se podrá garantizar una mayor asociación de todos los factores organizacionales, en pro de una mayor productividad para la empresa manufacturera y una estabilidad superior para los colaboradores que trabajan allí como operarios de línea, así mismo disminuir la rotación de personal y los reproceso internos.

Lo ideal del trabajo en la vida de cada persona es que puedan integrar factores como el aprendizaje, el desarrollo y el crecimiento profesional dentro de la organización como retribución al esfuerzo realizado.

Referencias

Bautista, N.P (2011) Proceso de la investigación cualitativa. Editorial el manual moderno s.a.

Bonilla, E. Rodríguez, P. (1997) Mas allá del dilema de los métodos, la investigación en ciencias sociales. Ediciones Uniandes.

Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú por: Juan Chacaltana-Gustavo Yamada***Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación
**Universidad del Pacífico- Septiembre 2009.

http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-691_esp.pdf

Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hil

Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996 Luis Jorge Garay <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrialatina/174.htm>

Contrato de trabajo (2007, 13 julio). Colombia Gerencie.com. Recuperado en mayo de 2013, de <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Cortes, A. (2002) Código Procesal Sustantivo de Trabajo. 3R Editores

Drenth, Thierry y Wolf (1998) Tesis Medición de factores psicosociales presentes en los empleados de emergencia medica Integral EMI,

Fernández Losa (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas (Vol. 2).

Formas de contratación en Colombia (2013, 20 agosto). Colombia elemplo.com. http://www.elemplo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-decontratacin-n-en-colombia/7399531.

Formas de contratación en Colombia (2013, 20 agosto). Colombia elemplo.com

http://www.elemplo.com/colombia/tendencias_laborales/formasde-contratacin-n-en-colombia/7399531.

Formas de contratación en Colombia (2013, 20 agosto). Colombia elemplo.com

<http://www.elemplo.com/colombia/tendenciaslaborales/formas-decontratacin-n-en-colombia/7399531>.

Frutos (2002) La Entrevista En La Investigación Social

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401122/InCuali/leccin_32.html

Gómez, Eduardo (1996) El control total de la Calidad de Vida. Editores RAM. Bogotá.

Guillen, C. Guil, R. (2000) Psicología del trabajo para Relaciones Laborales.

Ediciones Mc Graw Hill Interamericana de España Pag. 14.

Martin, M. A., Zarco, V. (2009) Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Ediciones Pirámide.

Martínez M. (2006) La investigación cualitativa (síntesis conceptual) revista iipsi vol. 9

Peiro, J.M., Prieto, F. (1996) Tratado de Psicología del trabajo, Volumen I: Actividad Laboral en su contexto. Ediciones Síntesis S.A

Revista episteme http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp

Rodríguez, P., & Bonilla, E. (1995). Investigación Cualitativa. Santa Fé de Bogotá: Segunda Edición. Ediciones Unidas.

Tamayo, M. (1983). El Proceso de la Investigación Científica. Mexico: Limusa.

Calidad de vida. Modelo de Calidad de Vida Laboral de WALTON. Universidad de Chile. <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/prorrectoria/direccion-de-recursos-humanos/calidad-de-vida/65356/presentacion>

Apéndice A Matriz Categorial

CATEGORIA	TECNICA	INSTRUMENTO	FUENTES
Conocer el significado del trabajo que tienen los colaboradores.	Entrevista Semiestructu- rada	Entrevista	Colaboradores empresa Manufacturera
Necesidades Básicas Humanas relacionadas con el significado del trabajo			
Significado del trabajo bajo el tipo de contrato			

Apéndice B Matriz de Resultados

Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR ACERCA EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO	"Es hacer unas funciones y ganar un salario"	El significado del trabajo se limita a realizar unas tareas.	El ingreso económico es fundamental para el sustento diario.	Cuando una persona ha tenido poco estudio, ha sufrido mucho en la incorporación a un buen trabajo, para ellos ha sido una difícil contar con una buena oportunidad laboral.
	"soy bachiller, en el colegio le inculcan sobre el trabajo"	Los procesos de educación formal, inculcan mucho acerca del significado del trabajo.	La educación básica fomenta principios del trabajo y contribuye con esa metodología a crear la necesidad en qué las personas lo adquieran de forma rápida.	La formación académica es fuente fundamental del concepto de trabajo.
	"Mi familia ha contribuido, ha sido muy trabajadora"	El grupo de crianza es fundamental en la transición del valor del trabajo	Aunque hay aprendizaje de la familia se enmarca mucho la parte económica y el ingreso devengado	El bajo nivel académico afecta la representación que se puede tener acerca del trabajo.
	"Es hacer una actividad de forma responsable, mi trabajo actual es muy bueno"	El trabajo va encaminado a realizar una actividad bien hecha, va de la mano con valores satisfechos.	Hacer de manera correcta una labor y que alguien reconozca eso, contribuye la satisfacción de ciertos logros y los enmarca dentro de cuadros de valores reflejados en la efectividad del día día .	Los valores contribuyen a la buena realización de las labores diarias, así mismo a identificar qué trabajos con enriquecedores.
	"Desde muy joven prácticamente desde que salí del colegio, me tocó meterme de una vez a trabajar"	La experiencia se adquiere por la necesidad de tener un trabajo a una edad muy temprana.	Las necesidades del hogar y de subsistencia obligan a que jóvenes se sientan en la necesidad de empezar a trabajar a muy temprana edad y así mismo se ven obligados a dejar sus estudios a un lado.	Algunos jóvenes tienen la necesidad de empezar a trabajar una vez culminan el colegio, así mismo empiezan a adquirir experiencia a muy temprana edad.

Apéndice B Matriz de Resultados

	"A la medida del tiempo uno se va volviendo más responsable en su actividad diaria"	Con la experiencia laboral se va adquiriendo más responsabilidad en las labores asignadas.	La responsabilidad debe ser un valor adquirido e inculcado desde la niñez en el núcleo familiar.	La experiencia laboral en las personas debe llegar a significar una fuente de aprendizaje y no estar determinado como el valor que se pone o no en práctica.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR ACERCA EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO	"Dependiendo de la empresa uno puede seguir surgiendo e ir subiendo cargos, para poder seguir trabajando mejor"	Todas las empresas deben ofrecer oportunidades de crecimiento para que los trabajadores realicen su trabajo de una mejor forma y tengan motivaciones al momento de aspirar a otro cargo.	Tener oportunidad de ascenso en una empresa, no depende sólo de que la empresa le brinde oportunidad a los colaboradores, también ellos deben contribuir a que eso se logre a través del aprendizaje, desempeño, experiencia y formación académica.	Las promociones de cargos en una empresa deben establecerse a través de un concurso en el que los participantes compiten por el puesto, exponiendo su desempeño, crecimiento profesional y formación académica.
	"Por medio de mi Trabajo llevo el sustento a casa"	El trabajo es la fuente principal de sustento para el trabajador y su familia.	Familias numerosas se mantienen sólo con lo que devenga en jefe del grupo familiar, y así han subsistido a través de los años.	La retribución económica es el fin que se busca lograr a través de un objetivo principal cómo lo es el trabajo y así mismo poder sustentar un hogar.
	"Mi experiencia ha contribuido porque soy mucho más competitivo y con muchas más habilidades"	Rescatan que la experiencia ha aportado a su aprendizaje y desarrollo, así mismo le permite tener un concepto más claro acerca del trabajo.	El tiempo laborado enriquece las habilidades de los colaboradores, si bien es importante también asumir fuentes de conocimiento como lo es la formación académica, el conocimiento y el aprendizaje.	No basta con la experiencia laboral para considerarse personas con las habilidades y competencias que se requieren, estas deben desarrollarse y educarse para que pueda fortalecerse.

Apéndice B Matriz de Resultados

	"Si tuviera más estudios estuviera en otro cargo"	Reconocen que la falta de estudios es un impedimento para poder participar y ocupar otro cargo en la empresa al que actualmente tienen.	El tiempo laborado en este tipo de trabajos, no permite avanzar ni crecer en temas académicos de manera formal, si bien no es suficiente reconocer las falencias sino poder lograr avances y proponerse metas para poder llegar a aspirar a un mejor cargo.	Muchas personas que trabajan como operarios reconocen que si tuvieran más estudios no ocuparían ese cargo.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
NECESIDADES	Hacer funciones de forma responsable, para que ella me devengue un salario	Por medio del trabajo realizamos una serie de actividades actuando de forma responsable y así recibir una retribución económica.	Para un empleado su principal motivación es devengar un salario de forma honesta y responsable.	Es considerado el trabajo una fuente de ingreso para la persona y su grupo familiar que se beneficia de una retribución económica a través de la empresa.
	Mi trabajo actual es bueno, pero las jornadas laborales son pesadas.	La compañía ofrece buenos auxilios y beneficios para los empleados, en cuanto a las jornadas laborales no contemplan equidad para todos los colaboradores.	Jornadas laborales de 12 horas de domingo a domingo, sin descansos remunerados, reflejados en el agotamiento físico y mental.	En una jornada laboral requiere tiempo de descanso con el fin de mejorar la salud física y mental de los empleados.

Apéndice B Matriz de Resultados

BASICAS HUMANAS ALINEADAS AL SIGNIFICADO DEL TRABAJO	La principal preocupación que tiene una persona sin trabajo es la plata	El trabajo es fuente de retribución que brinda bienestar y calidad de vida a las personas que trabajan.	Para las personas que no tiene una fuente de ingresos, manifiestan angustia, estrés, depresión, que influyen en la persona y a su núcleo familiar.	Una persona que goza de un empleo, se muestra más estabilidad emocional y en salud mental a diferencia de las personas que no cuentan con un empleo se ven afectadas por esta situación.
	Surgir en cargos para poder seguir trabajando mejor.	Se espera que entre más cargos tenga una persona tendrá una mejor calidad de vida.	Se espera que las personas tengan un crecimiento a nivel laboral, porque puede ver mejor resultados, motivación y calidad de vida.	Un crecimiento en un empleado es muy positivo comprobar que la satisfacción personal es la principal motivación de los trabajadores para esforzarse en su trabajo, por encima de otros factores.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
NECESIDADES BASICAS	Mi familia no pudo darme un estudio, me toco meterme de una vez a trabajar para colaborarles	Las personas que no cuentan con un apoyo económico, deben asumir el papel de proveedores en sus casas para llevar el sustento diario.	Las personas que no cuentan con poco estudio es posible que tenga pocas posibilidades de crecimiento en la empresa, por la falta de estudio.	El bajo nivel académico afecta la representación del trabajo, imposibilitando satisfacer las necesidades básicas.
	A lo largo del tiempo y de la experiencia uno se da cuenta que es una responsabilidad para mantener el trabajo	Las personas con mayor responsabilidad, pueden realizar su trabajo de forma exitosa y positiva para el empleado al momento de su retribución.	A través del tiempo el concepto de trabajo ha venido trasformando por medio de la responsabilidad.	Se considera que las personas altamente trabajadoras son responsables y orientadas al resultado por su sentido de laboriosidad.

Apéndice B Matriz de Resultados

HUMANAS ALINEADAS AL SIGNIFICADO DEL TRABAJO	Teniendo trabajo pues tiene una buena calidad de vida	El trabajo para el ser humano es sinónimo de calidad de vida para ellos, es la representación de tener un empleo y de sentirse útil en la sociedad.	Una persona con empleo goza de calidad de vida, porque tiene una remuneración por su trabajo y porque está cubriendo sus necesidades básicas.	El concepto de calidad de vida se interpreta muy diferente cuando se emprende una labor y cuyas necesidades vitales están satisfechas en el ser humano.
	Necesidades básicas, alimentación, canasta familiar, un arriendo, el sustento para mis hijos, el estudio	Es importante para el ser humano cubrir con las necesidades básicas, ya que con ellas puede llegar a la autorrealización.	Para el ser humano es importante desarrollar y cubrir todas las necesidades básicas, porque hace parte de su crecimiento personal y laboral, para llegar a gozar de calidad de vida.	Un ingreso económico es la base de calidad de vida en las familias y el desarrollo de las necesidades básicas del ser humano.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
NECESIDADES BASICAS HUMANAS ALINEADAS AL SIGNIFICADO	Las actividades son muy pocas ya que son muy poco los días de descanso, trato de estar con mis hijos.	Para las personas que tienen familia y que cuentan con un trabajo, es importante para ellos sus días de descanso pasar con sus familias, porque son fuente de estabilidad emocional.	Se espera que las personas trabajen y gozan de largos descansos y la pasan con su familia, les ayuda tener control emocional y estabilidad.	Las personas que pasan tiempo con su familia, posiblemente gocen de estabilidad emocional y calidad de vida.
	Contribuciones con la experiencia, habilidades y competencias.	Capacidades de las personas para poder surgir dentro de la compañía, aportando sus conocimientos para	Es importante darles la oportunidad a las personas para que expresen sus ideas, con el fin que sus conocimientos y habilidades,	En la actualidad las compañías que dan oportunidades a su personal para crecer profesionalmente y desarrollar habilidades, está contribuyendo a que la empresa tenga

Apéndice B Matriz de Resultados

DEL TRABAJO		alcanzar los objetivos propuestos en equipo.	ayuden a crecer la compañía.	beneficios monetarios más altos de los normales.
	Bienestar para hacer todos los proyectos con mi familia, que hemos venido pensando.	El bienestar dentro de una familia es importante para lograr los proyectos a corto y mediano plazo, con el fin de mejorar su calidad de vida.	La persona que tenga estabilidad laboral dentro de una compañía, podrá ejecutar todos los sueños que se ha proyectado, para el bien de su familia y para su propio crecimiento personal.	Todas las personas cada día desean mejorar su bienestar, ya sea por medio de un buen empleo, o desarrollándose profesionalmente, donde la remuneración de un empleo ayuda a mejorar el bienestar del núcleo familiar.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
	Finalización de contrato y finalización de los sueños.	La terminación de un contrato a cualquier persona que labore dentro de una empresa, genera desmotivación, tristeza, angustia, desespero entre otras, debido a que son noticias que se dan de un momento a otro generando un choque fuerte en sus pensamientos y sentimientos de sueños	La terminación de un contrato laboral, en cualquier cargo desempeñado en la empresa, tiene muchas consecuencias para la persona, teniendo en cuenta que está de por medio, salario, bienestar, estabilidad para él y su familia, y más cuando depende toda la familia de este trabajo. Esto conlleva a desestabilizar física y	Las organizaciones no tienen contemplado un sistema que ayude a las personas que se les termina el contrato laboral, a entender el porqué de su terminación y la confrontación con el mundo exterior, debido a que la persona queda desubicada en muchos aspectos.

Apéndice B Matriz de Resultados

NECESIDADES BASICAS HUMANAS ALINEADAS AL SIGNIFICADO DEL TRABAJO		frustrados.	emocionalmente a la persona.	
	Es una buena empresa porque me ofrece estabilidad, proyección a futuro y me brinda a través del pacto colectivo otros beneficios.	Las compañías que ofrecen otros auxilios y beneficios aparte del salario al empleado, ayuda a que su calidad de vida y bienestar sea mejor para su familia, aportando motivación y seguridad en las labores que se le asignen.	El salario y los beneficios que se le ofrecen a un empleado, son muy importantes hoy en día, ya que contribuyen al desarrollo de la persona, para bien de toda su familia.	El tema monetario dentro de una familia es muy importante, ya que es el sustento diario y la forma de subsistir dentro de la sociedad, por eso es muy importante que las empresas hoy en día ofrezcan beneficios adicionales a su personal, remunerándolos para beneficio de la compañía y de la persona.
	Si hace horas extra tiene más platica y puede pagar otras cosas y darse algunos gustos.	Las horas extras se pagan de acuerdo al trabajo extra que cada empleado realice, este pago legalmente lo debe realizar, remunerando el trabajo y el tiempo que la persona le dedico de más a la empresa.	En muchas ocasiones los empleados de supervisión, desean realizar tiempo extra en diferentes días de la semana o en ocasiones toda la semana, con el fin que al momento de recibir su quincena esta sea un poco más alta, para el sustento de su familia y el pago de deudas adquiridas.	El pago extra a un empleado se debe hacer por razones legalmente laborales, generándole a la persona retribución económica, estas se deben realizar siempre y cuando se tenga en cuenta que estas no se excedan y causen consecuencias en la salud física de la persona.
Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
	"Desearía tener el indefinido: , cuenta con más auxilios, recibir ayudas" "Como todo trabajador una estabilidad laboral no, como toda personas pues, es en lo que piensa uno, entonces nose un trabajo si indefinido".	El ideal de los trabajadores entrevistados es lograr un contrato indefinido, es la forma de generar una estabilidad y auxilios a nivel laboral.	Debido a que en la actualidad contar con un trabajo estable es un beneficio que pocos alcanzan, para así lograr estabilidad en todos los aspectos de la vida.	La estabilidad laboral es el estado que se logra al obtener y realizar una actividad laboral la cual se proyecta a largo plazo y esta genera beneficios que inciden directamente en la calidad de vida de un colaborador.

Apéndice B Matriz de Resultados

SIGNIFICADO DEL TRABAJO BAJO EL TIPO DE CONTRATO	"El concepto si sigue siendo el mismo igual es una responsabilidad que yo tengo, para con mi empresa"	El concepto de trabajo está basado en un constructo de valores, para el cual la responsabilidad es prioridad, por lo tanto el tener o no más estabilidad o más beneficios, no llegaría a incidir de manera relevante para que el concepto a cerca de lo que es trabajo, cambie. Seguiría realizando el trabajo de manera responsable, sin mostrar mayores cambios.	Puesto que frente a su percepción sea cual sean sus beneficios dependiendo del contrato, sus labores las continuará haciendo de manera responsable, ya que en su relatoría expresa un alto nivel de responsabilidad. Para un trabajador que cuenta con unos beneficios limitados y así ejerce su labor de manera responsable, los cambios pueden llegar a representar beneficios adicionales pero no inciden directamente en un cambio de concepto.	Las responsabilidades es el grado de sentido de pertenencia, apropiación y cumplimiento que se le da a alguna actividad laboral con alto grado de satisfacción colateral
	"Porque uno viviría mas con afanes al no tener la estabilidad que mi contrato de ahora me brinda"	Se evidencia un cambio significativo, debido a que el concepto si variaría según los beneficios que el tipo de contrato actualmente le proporciona.	Para un trabajador que ha adquirido unos beneficios adicionales debido a su tipo de contrato y que dentro de su entorno laboral, tiene compañeros que no cuentan con esos beneficios los cuales son producto de un contrato a término indefinido, se puede identificar que estas condiciones generan en el trabajador un nivel relevante de valoración. Aun más cuando su constructo de trabajo está basado en gran medida bajo conceptos monetarios.	Las experiencias adquiridas laboralmente, las cuales son enmarcadas por diferentes tipos de contratación, marcan dentro de algunas personas el significado que le dan a su trabajo.

Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
SIGNIFICADO DEL TRABAJO BAJO EL TIPO DE CONTRATO	<p>"Por el tipo de contrato que tengo trabajo todo los días 12 horas de domingo a domingo, solo cuento con un dominical al mes".</p>	<p>La tipología de contrato ejecutado por los entrevistados, manifiesta a simple vista la diferencia que se genera frente al cumplimiento de horario, días de descanso y salario de los colaboradores, generando entre ellos diferencias en cuanto al concepto dado del trabajo</p>	<p>Al contar con un contrato a termino fijo por 6 meses con la temporal el colaborador realiza sus funciones desmotivadamente frente a que evidencia que los colaboradores con otro tipo de contrato trabajan menos horas, tienen más descanso y tienen un mejor salario, adicionalmente cuentan con más beneficios.</p>	<p>Las condiciones que brindan las tipologías contractuales ejecutadas en las organizaciones actuales generan dentro de la actividad laboral y todo lo que en ella influye diferentes, perspectivas frente a la motivación reflejada en los colaboradores.</p>
	<p>"Pues por yo tener Contrato a Termino indefinido y estar directamente por la empresa, me toca trabajar 8 horas diarias, descanso todos los domingos y tengo un buen salario"</p>		<p>Los beneficios de ejecutar labores por medio de un contrato a término indefinido directamente con la organización, son que el colaborador se muestra motivado frente a su horario, días de descanso y en especial por su salario devengado.</p>	
	<p>"Incide de pronto otras cosas tal vez el tema monetario, o las ganas de trabajar sean mayores ya que son más ayudas que uno tiene con otro contrato, y quisiera con los otros contrato que tienen más tiempo de descanso, ya que tengo una familia y me gustaría pasar más tiempo con ellos".</p>	<p>Los beneficios para el colaborador no inciden frente al concepto de trabajo, ya que hace referencia frente a la motivación y las ganancias monetarias que brindan lo que otorgue cada organización, se evidencia la importancia frente al poder compartir más espacios con la familia.</p>	<p>Debido a que el colaborador tiene claro que a pesar que tenga diferentes funciones y contratos el concepto de trabajo no varía; varían los alcances que genera cada tipología contractual ya que le genera otro tipo de bienestar especialmente en el campo familiar.</p>	<p>Los beneficios que generan los diversos tipos de contratos en los colaboradores, incide en sus expectativas hacia el logro de obtener un contrato a termino indefinido directamente con las organizaciones para mejorar su calidad de vida incluyendo la de sus familiares.</p>

Apéndice B Matriz de Resultados

Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
SIGNIFICADO DEL TRABAJO BAJO EL TIPO DE CONTRATO	<p>"Si porque son más beneficios, porque hay estabilidad para mí para mi familia, y si tuviera un contrato a término indefinido muchos más beneficios todavía".</p>	<p>Los beneficios para el trabajador si inciden dentro del concepto de trabajo, ya que para el entrevistado entre mas beneficios se obtengan, mas estabilidad estos le generan dentro de la organización.</p>	<p>El alcance que le genera el tipo de contrato que tiene este colaborador, le permite evidenciar que si logra ejecutar labores de un contrato a termino indefinido le generara mas bienestar el cual asocia al concepto del significado del trabajo</p>	
	<p>"Si afecta la estabilidad ya que mi contrato es solo a 6 meses y al momento que lleguen los 6 meses no sé si me vayan a renovar el contrato o ya no necesiten de mis servicios".</p>	<p>En las tres relatorías se puede identificar que no se tiene la seguridad de continuidad y estabilidad en el trabajo; debido a que en las dos primeras entrevistas es evidente a que tiene un tiempo determinado para que se finalice su labor, sin embargo en la tercera se evidencia que es posible también llegar a perder el trabajo por otros factores.</p>	<p>Su tipo de contrato indica una fecha específica de finalización, lo que le da una posibilidad más real de que puede quedarse sin empleo. Se es consciente de que diferentes factores inciden en la continuidad dentro de la empresa, adicional, es una situación desmotivarte, debido a que puede sentir que posee las características generales para continuar con la labor, así como las tienen sus otros compañeros. La frustración radica en que no es directamente por su desempeño que depende la decisión de continuar o no; es una decisión que la toman terceros y no depende directamente de ellos.</p>	<p>Los diferentes tipos de contratos influyen de manera directa en el concepto de estabilidad laboral, ya que dependiendo de estos, los colaboradores se proyectan o no dentro de una organización.</p>
	<p>"Si porque mi contrato a término fijo a un año, ósea que en cualquier momento me pueden terminar el contrato".</p>			

Apéndice B Matriz de Resultados

Categoría	Fragmento	Describe	Posibles Explicaciones	Conceptualización
SIGNIFICADO DEL TRABAJO BAJO EL TIPO DE CONTRATO	"¡Claro! Uno sabe que tiene trabajito fijo y uno sabe que uno firmo indefinidamente y uno tiene que cometerla así grave para que a uno lo saquen".		A pesar de que su tipo de contrato refleja una estabilidad, el trabajador siente que en cualquier momento puede llegar a perder el empleo si llegara cometer un error. La estabilidad depende directamente de él, no se tiene la presión de que en la decisión incidan otros factores como sucede en los otros casos, que depende de terceros para continuar con la labor.	El contrato a termino indefinido permite a los colabores tener unas condiciones de estabilidad y continuidad dentro de una organización, sin embargo este factor no incide directamente en la seguridad que puede tener un trabajador dentro de la empresa, de proyectarse a largo plazo y tener con certeza una estabilidad.

Apéndice C. Transcripción de Entrevistas

Este instrumento de medición fue aplicado a tres colaboradores que tienen diferentes tipos de contrato en la organización manufacturera, los cuales ocupan el cargo de Operario de Línea.

Entrevista Semiestructurada

A continuación conocerán la transcripción de cada una de las entrevistas realizadas.

Entrevistado N° 1

Edad: 28

Cargo que ocupa actualmente: Operación en Línea

Tiempo laborado en la Empresa: 1 año y medio

Tipo de Contrato: Fijo a 6 meses por Empresa de servicios temporales.

Percepción del trabajador acerca del significado de trabajo

1. ¿Qué definiciones tiene para usted el concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Para mi trabajo es hacer unas funciones de forma responsable en una empresa para que ella me devengue un salario.

2. De qué forma su familia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: Bueno mi familia ha contribuido de una manera creíble ya que toda mi familia ha sido muy trabajadora desde muy joven, entonces creo que me han ayudado mucho en ese concepto en ese significado.

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

TRABAJADOR: En el cargo actual tengo 3 años pero en la empresa año y medio.

4. ¿De qué forma su experiencia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: Mi experiencia ha hecho que sea este el significado que acabo de dar, ya que uno a la medida del tiempo se va volviendo mas responsable en su actividad diaria.

5. De qué forma han incidido sus estudios al significado que tiene para usted la palabra trabajo?

TRABAJADOR: Yo no tengo mucho estudio soy bachiller, pero en el colegio le inculcan bastante sobre el trabajo.

6. ¿Si tuviera que definir lo que significa su trabajo actual, cómo lo definiría?

TRABAJADOR: Como lo definí anteriormente es hacer una actividad de forma responsable, mi trabajo actual es muy bueno aunque es un poco pesado por las jornadas ya que es todo el día todos los días.

7. Cuáles son las principales preocupaciones que Usted cree, tiene una persona que no tiene trabajo?

TRABAJADOR: Creo que la principal preocupación que tiene una persona es el tema económico, una persona sin plata hoy en día es complicado.

8. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que enfrenta la persona que trabaja?

TRABAJADOR: Las ventajas son que tienen su tiempo ocupado y está devengando un dinero y las desventajas hoy en día las empresas no son muy estables laboralmente, son contratos muy cortos y otra ventaja creo que es dependiendo de la empresa uno puede ir surgiendo e ir subiendo cargos para poder seguir trabajando mejor.

9. ¿Desde qué momento tiene usted noción del concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Desde muy joven prácticamente desde que salí del colegio, ya que mi familia no pude darme un estudio entonces me toco meterme de una vez a trabajar para colaborar con la familia.

10. Cómo se ha venido transformando a lo largo de su vida el significado de trabajo?

TRABAJADOR: Tal vez en un principio uno lo toma por juego y uno piensa que es como un juego, pero a lo largo del tiempo y de la experiencia uno se da cuenta que es una responsabilidad para mantener el trabajo.

Necesidades Básicas Humanas alineadas al significado del trabajo

11. Como ve usted asociada su calidad de vida con el concepto que tiene del trabajo?

TRABAJADOR: La veo muy asociada ya que pues uno teniendo trabajo pues tiene una buena calidad de vida ya que económicamente está ganando algo.

12. De qué forma influye el trabajo en su calidad de vida?

TRABAJADOR: Influye bastante, ya que el tema económico, ósea uno ganando más plata uno va a tener una mejor calidad de vida.

13. A partir de su tipo de contrato con la organización, considera usted que goza de calidad de vida?

TRABAJADOR: Si gozo de calidad de vida pero no tanto como la que desearía, ya que mi contrato es a 6 meses con una temporal y no se qué vaya a suceder dentro de 6 meses si me vuelven a llamar.

14. Cuáles son las condiciones de trabajo que le ofrece actualmente la organización?

TRABAJADOR: Mis condiciones de trabajo es que tengo un contrato a 6 meses con la temporal, y trabajo todos los días 12 horas, gano mis horas extras y con todas mis prestaciones sociales.

15. ¿Cuáles han sido sus logros, a nivel profesional y personal, con su trabajo actual?

TRABAJADOR: Mis logros en la empresa nivel profesional no es ninguna porque la carga laboral como trabajo todos los días 12 horas no puedo estudiar no me dan la posibilidad por el tiempo, y a nivel personal si he tenido ya que he aprendido más sobre otras actividades, que no conocía tiempo atrás.

16. ¿Cuáles necesidades usted cubre con la retribución económica que recibe de su trabajo?

TRABAJADOR: Las necesidades básicas, alimentación, canasta familiar, un arriendo, el sustento para mis hijos, el estudio de ellos.

17. Qué espera obtener a futuro con su trabajo?

TRABAJADOR: Yo espero que me den otro tipo de contrato, al menos el indefinido que es el que más ayudas tiene en la empresa.

18. Qué espera ofrecerle a su familia con su trabajo?

TRABAJADOR: Yo espero ofrecerle una mejor calidad de vida, aunque la llevamos bien pero pues una mejor calidad de vida para ellos.

19. Ha tenido dificultades familiares por el tiempo de dedicación en su trabajo?

TRABAJADOR: Si claro, con mi familia ha sido un tema complicado, prácticamente estoy aquí todos los días todo el día, solo voy allá a mi casa a dormir nada mas, casi no estoy con ellos.

20. Describa las actividades que desarrolla en sus días de descanso.

TRABAJADOR: Las actividades son muy pocas ya que son muy poco los días de descanso es muy poquito el tiempo, lo que mas trato es estar con mis hijos, salir con ellos a comprarles cosas, pero es muy poco el tiempo que estoy con ellos.

Significado del trabajo bajo el tipo de contrato

21. Qué tipo de vinculación laboral tiene con la empresa?

TRABAJADOR: Ahorita tengo un contrato a término fijo por la temporal a 6 meses.

22. Ha tenido usted diferentes tipos de contrato con la empresa? Si la respuesta es SI, bajo qué condiciones han sido estos?

TRABAJADOR: No, no señora es el único

23. Qué tipo de contrato desearía tener dentro de la organización?

TRABAJADOR: Aquí desearía tener el indefinido por la empresa, ya que es el que más auxilios tiene, ya que veo que muchos compañeros tienen ese contrato y pues son muchas las ayudas que ellos les dan, en cuanto a tiempo el mismo salario.

24. Si usted tuviera un tipo de contrato de trabajo diferente al actual, esto cambiaría su concepto acerca del trabajo?

TRABAJADOR: No, no el concepto si sigue siendo el mismo igual es una responsabilidad que yo tengo, para con mi empresa, igual voy a seguir haciendo la misma actividad con la misma responsabilidad.

25. En relación a su tipo de contrato, cuáles son las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente?

TRABAJADOR: Mis condiciones de trabajo son que por el tipo de contrato que tengo trabajo todo los días 12 horas de domingo a domingo, solo cuento con un dominical al mes, en relación a mis compañeros pues ellos por el tipo de contrato que tienen llevan y tienen más tiempo, el salario es mayor el tiempo de descanso también es mayor al que yo tengo.

26. Inciden los beneficios que obtiene de acuerdo con su tipo de contrato, en el concepto que usted tiene acerca del trabajo?

TRABAJADOR: No, no es que incida el concepto de trabajo, incide de pronto otras cosas tal vez el tema monetario, o las ganas de trabajar sean mayores ya que son más ayudas que uno tiene con otro contrato, y quisiera con los otros contrato que tienen más tiempo de descanso, ya que tengo una familia y me gustaría pasar más tiempo con ellos.

27. Considera usted que su tipo de contrato afecta directamente su estabilidad en la empresa? ¿Porque?

TRABAJADOR: Si afecta la estabilidad ya que mi contrato es solo a 6 meses y al momento que lleguen los 6 meses no se si me vayan a renovar el contrato o ya no necesiten de mis servicios, adicionalmente es un poco desmotivante ya que al ver los beneficios de los otros contratos que son muchos, se da cuenta mejor dicho me doy cuenta que las diferencias de contratos son muy grandes en todo sentido.

Entrevistado N° 2

Edad: 32

Cargo que ocupa actualmente: Operación en Línea

Tiempo laborado en la Empresa: 1 año

Tipo de contrato: Fijo 1 año Directo por la compañía

Percepción del trabajador acerca del significado de trabajo

1. ¿Qué definiciones tiene para usted el concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Bueno a ver para mí el trabajo es todo, porque por medio de mi trabajo llevo el sustento a casa y le doy también un mejor bienestar a mi familia.

2. De qué forma su familia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: Buenos, familia ha contribuido, porque soy más responsable, creo yo, con más proyección y que veo las cosas de otra forma, pues creo.

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

TRABAJADOR: Pues yo llevo más o menos a lo largo de mi vida, o en lo corto, no sé, mucho corto, eehh, 15 años de experiencia, pero llevo actualmente un 1 año, 1 año en esta empresa de producción.

4. De qué forma su experiencia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: Bueno, mi experiencia ha contribuido porque me ha dado el lugar donde estoy, eeehh, pues, donde estoy en estos momentos no, porque soy más competitivo, y no se con muchas más habilidades,

5. De qué forma han incidido sus estudios al significado que tiene para usted la palabra trabajo?

TRABAJADOR: Pues la verdad, con mi bachiller, ha permitido estar, pues me ha permitido estar donde estoy, ve, con tan solo mi bachillerato, pero sí, pero sí, no sé si tuviera más estudios estuviera en otro cargo, creo yo.

6. Si tuviera que definir lo que significa su trabajo actual, cómo lo definiría?

TRABAJADOR: Pues, no cambio en nada, no cambio en nada, pues mi concepto, el concepto, pero, pero lo defino como mi segundo hogar, mi bienestar y el de mi familia.

7. ¿Cuáles son las principales preocupaciones que Usted cree, tiene una persona que no tiene trabajo?

TRABAJADOR: Pues una persona sin trabajo, eeehhh, no sé, tendría que mirar a ver como hace para, para, sustentar a su familia, no, el arriendo la televisión, los recibos, eeehhh, que más, el transporte, las deudas y muchas otras cosas, son las preocupaciones que yo pensaría, no, si no tuviera empleo.

8. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que enfrenta la persona que trabaja?

TRABAJADOR: Las ventajas: el pago, el pago por mi labor, por lo que hago, experiencia, crecimiento, y lograr interactuar con otras personas.

Desventajas: Es pues, que no me la paso con mi familia, eeehhh, me toca sacrificar el tiempo y espacio con ellos. Creo yo.

9. Desde qué momento tiene usted noción del concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Desde más antes, desde lo que llevo pues lo que yo llevo como experiencia más o menos que 15 años que empecé yo a trabajar, ahí ya le di un concepto ya tengo un concepto, un mejor concepto de trabajo y eso le dio un vuelco a la vida mía, no, pues creo.

10. Cómo se ha venido transformando a lo largo de su vida el significado de trabajo?

TRABAJADOR: Pues, ha transformado mi experiencia, e mis conocimientos, y nuevos aprendizajes.

Necesidades Básicas Humanas alineadas al significado del trabajo

11. Cómo ve usted asociada su calidad de vida con el concepto que tiene del trabajo?

TRABAJADOR: A ver, pues lo asocio con todo, porque por medio de mi trabajo le ofrezco mejor bienestar a mi familia, los gustos y demás proyectos.

12. De qué forma influye el trabajo en su calidad de vida?

TRABAJADOR: Pues en nada, no me influye en nada, porque en mis días de descansando trato de sacar el tiempo con mi familiar, y el tiempo eh, pues y el tiempo que sea más enriquecedor.

13. A partir de su tipo de contrato con la organización, considera usted que goza de calidad de vida?

TRABAJADOR: Claro, eh cualquier persona que esté trabajando goza de una calidad de vida no, por los beneficios nose, porque recibo mi sueldo, por lo que hago y con eso nos damos unos gusticos ahí pequeñitos con mi familia.

14. Cuáles son las condiciones de trabajo que le ofrece actualmente la organización?

TRABAJADOR: Pues a ver, a mí me ofrecen muchas muchas condiciones no, me ofrecen varias cosas, eh es lo que la prima, los auxilios, nose, si me caso me dan auxilio me dan muchas cosas si, y también porque podría ponerme a estudiar.

15. ¿Cuáles han sido sus logros, a nivel profesional y personal, con su trabajo actual?

TRABAJADOR: Los logros a nivel profesional, eh no he tenido porque no, con solamente mi bachillerato, pero a nivel personal he tenido grandes logros porque he tenido muchas habilidades que me permiten estar donde estoy.

16. ¿Cuáles necesidades usted cubre con la retribución económica que recibe de su trabajo?

TRABAJADOR: Pues todo, ay si yo con mi salario, por medio de mi salario yo cubro todas mis necesidades, como la alimentación, el arriendo, los servicios, la educación de mi esposa, y otros gastos ahí pequeñitos.

17. Qué espera obtener a futuro con su trabajo?

TRABAJADOR: Pues yo espero tener un crecimiento no, estabilidad aquí en la empresa.

18. Qué espera ofrecerle a su familia con su trabajo?

TRABAJADOR: Eh, ofrecerle todo, bienestar mejor o un mejor bienestar, una casita ve, y todos los proyectos que hemos venido pensando.

19. Ha tenido dificultades familiares por el tiempo de dedicación en su trabajo?

TRABAJADOR: No, pues hasta el momento no porque desde el día que decidimos estar juntos y formar un hogar los puntos se hablaron, los puntos se pusieron sobre la mesa y con mi esposa y que, y llegamos a un acuerdo entonces este es mi trabajo y así ella me conoció. Describa las actividades que desarrolla en sus días de descanso.

20. Describa las actividades que desarrolla en sus días de descanso.

TRABAJADOR: Descansar, descansar así como lo dice la palabra, ver películas con mi esposa, eh dar vueltas, hacer vueltas, caminar un rato, ver cine normal aquí en la casa descansando, aprovecharlo al máximo.

Significado del trabajo bajo el tipo de contrato

21. Qué tipo de vinculación laboral tiene con la empresa?

TRABAJADOR: Pues a término fijo, a un año.

22. Ha tenido usted diferentes tipos de contrato con la empresa?

TRABAJADOR: bajo qué condiciones han sido estos?

Si, este es mi segundo contrato, pues si me volvieran a dar el contrato pues nose, un contrato a término fijo.

23. Qué tipo de contrato desearía tener dentro de la organización?

TRABAJADOR: Pues Como todo trabajador una estabilidad laboral no, como toda personas pues, es en lo que piensa uno, entonces nose un trabajo si indefinido, creo yo pues.

24. Si usted tuviera un tipo de contrato de trabajo diferente al actual, esto cambiaría su TRABAJADOR: concepto acerca del trabajo?

Pues las condiciones son cumplir el horario, por turnos, rotativos según la productividad, tener un contrato fijo, y nose de lunes a viernes o de lunes a sábado nose.

25. Inciden los beneficios que obtiene de acuerdo con su tipo de contrato, en el concepto que usted tiene acerca del trabajo?

TRABAJADOR: Si porque son más beneficios, porque hay estabilidad para mí para mi familia, y si tuviera un contrato a término indefinido muchos más beneficios todavía.

26. Considera usted que su tipo de contrato afecta directamente su estabilidad en la empresa? ¿Porque?

TRABAJADOR: Si porque mi contrato a término fijo a un año, ósea que en cualquier momento me pueden terminar el contrato y ahí si pailas se acabarían todos los sueños no, por eso desearía como todo el mundo quedar fijo.

Entrevistado N° 3

Edad: 32

Cargo que ocupa actualmente: Operación de Línea

Tiempo laborado en la Empresa: 2 años

Tipo de Contrato: Indefinido directo por la compañía

Percepción del trabajador acerca del significado de trabajo

1. ¿Qué definiciones tiene para usted el concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Trabajo es lo que uno hace para conseguir el sustento de la casa, para poder pagar recibos, para poder pagar el arriendo, para poder comprar algunas cosas, ese es el concepto que yo tengo de trabajo, trabajar es lo que uno hace para conseguir plata.

2. De qué forma su familia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: La familia... Claro que sí! Porque uno trabaja para la familia, para pagar las cosas de la casa y lo que uno tiene que pagar, uno trabaja es para ellos, para comprarles cosas, para pagar la comida, para pagar el arriendo. En últimas la plata que uno coge es para la familia.

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

TRABAJADOR: Experiencia laboral en máquina, llevo más o menos nueve años trabajando como operario de máquina, en Iberplast llevo dos años trabajando con ellos y experiencia de trabajo desde los catorce o doce años he estado trabajando.

4. ¿De qué forma su experiencia ha contribuido en definir el significado que tiene para usted el trabajo?

TRABAJADOR: Pues siempre el trabajo ha sido el mismo, he tenido maquinas diferentes pero el concepto de trabajo siempre ha sido el mismo, yo soy operario de máquina y realmente mi trabajo ha sido el mismo y no ha cambiado el significado de trabajo como tal.

5. De qué forma han incidido sus estudios al significado que tiene para usted la palabra trabajo?

TRABAJADOR: Pues cuando yo era bachiller, ¡quería hacer otras cosas! A pesar de que estoy muy contento con mi trabajo porque es estable y me pagan a tiempo y estoy sacando un buen sueldo, si ha cambiado por que cuando estaba estudiando tenía otros trabajos donde no ganaba tanta plata como gano ahoritica.

6. Si tuviera que definir lo que significa su trabajo actual, cómo lo definiría?

TRABAJADOR: La forma como yo me gano la plata!, y la forma como sostengo los gastos de mi casa y los gastos de mi familia.

7. ¿Cuáles son las principales preocupaciones que usted cree, tiene una persona que no tiene trabajo?

TRABAJADOR: Las preocupaciones que tiene una persona sin trabajo es que no puede pagar el arriendo, no puede pagar los servicios. Yo tengo amigos que están sin trabajo y ellos miran como hacer para rebuscarse el diario para la casa y ¡es muy verraco estar sin trabajo!, mal o bien uno tiene que estar agradecido de su trabajo y de lo que hace.

8. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que enfrenta la persona que trabaja?

TRABAJADOR: Las ventajas que uno tiene de estar trabajando es que uno le llega su platica mensual, entonces uno puede comprar cosas, se puede endeudar, por ejemplo yo estoy sacando un televisor, y uno puede pagar los gastos que uno tiene, lo del arriendo, lo de la comida, lo de los servicios, comprarse algunas cosas, comprarse ropa; en cambio una persona que está sin trabajo tiene muchas desventajas, tiene la desventaja de que no tiene plata, y si no tiene plata pues no puede comprarse cosas y si tiene familia como algunos de mis amigos pues ¡imagínese!, los arriendos, los servicios todo eso no da espera entonces son muchas desventajas.

9. ¿Desde qué momento tiene usted noción del concepto de trabajo?

TRABAJADOR: Cuando yo estaba en el colegio, cuando estaba pequeño cerca había un parque y con unos amigos íbamos y recogíamos bolas de tenis, por que jugaban tenis en ese parque, y ahí empezamos a ver ¡lo que es la plata! ¿No? Y cuando empezamos a ver lo que es la plata pues empezamos a darnos cuenta pues uno que puede comprar con la plata y se da cuenta uno que trabajando es que se consigue la plata y puede comprar cosas y entonces

considero que desde ese momento es que en el caso mío me doy cuenta que trabajando es que se consigue plata.

10. Cómo se ha venido transformando a lo largo de su vida el significado de trabajo?

TRABAJADOR: Se ha transformado con el tiempo ya que uno tiene mas responsabilidades con el pasar de los años.

Necesidades Básicas Humanas alineadas al significado del trabajo

11.¿Cómo ve usted asociada su calidad de vida con el concepto que tiene del trabajo?

TRABAJADOR: Pues yo considero que tengo una buena calidad de vida porque estoy trabajando, gracias a Dios he sido estable en los trabajos en los que he estado, siempre en las empresas que he estado porque he sido juicioso he durado harto tiempo ya tengo harta experiencia, entonces la calidad de vida mía es buena, porque estoy trabajando y mal o bien tengo mi plata mensual y tengo para pagar mis cosas y para darme algunos gustos.

12.¿De qué forma influye el trabajo en su calidad de vida?

TRABAJADOR: Porque uno sin plata no puede hacer nada, uno sin plata no puede salir un día con la familia, no puede comprarse los tenis que a uno le gustan y eso disminuye la calidad de vida y uno tiene muchos ejemplos de amigos que están sin trabajo y uno se da cuenta que la calidad de vida que tienen ellos pues ¡es mala! Porque si no trabajan no consiguen para las casas y la calidad de vida va también en la plata que uno lleva para la casa.

13.¿A partir de sus tipo de contrato con la organización, considera usted que goza de Calidad de vida?

TRABAJADOR: Claro, el contrato que yo tengo es bueno porque es indefinido, me pagan todas mis prestaciones, me pagan mis vacaciones, me dan mis vacaciones además la empresa tiene lo del pacto colectivo que son varios beneficios que nos dan a nosotros que estamos como fijos, en esos beneficios están lo de las primas, mal o bien esa platica a uno le sirve, le dan a uno las vacaciones que es importante pues a pesar que el trabajo aquí es duro y que pues a uno le toca hacer muchas horas extras para poder cuadrarse un buen salario mensual, los beneficios son buenos, el tipo de contrato es bueno porque

tenemos todas las garantías que en otros trabajos uno no las tiene y con el pacto colectivo uno tiene muchos beneficios como trabajador.

14. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que le ofrece actualmente la organización?

TRABAJADOR: Las condiciones son buenas, nosotros tenemos primas, auxilios para el matrimonio, por si uno va a tener hijos y para estudio de los hijos, para comprar vivienda, hay un fondo y uno puede ahorrar en el fondo, pedir crédito.

15. ¿Cuáles han sido sus logros, a nivel profesional y personal, con su trabajo actual?

TRABAJADOR: Profesionalmente no he logrado mucho porque no he logrado terminar mis estudios, pero a nivel personal varios, ya que me han capacitado en mis labores, me han formado y así cada día uno es más experto en lo que hace.

16. ¿Cuales necesidades usted cubre con la retribución económica que recibe de su trabajo?

TRABAJADOR: Pues yo quisiera de pronto ganar un poquito más, uno ve a veces los cargos encima de uno como los supervisores ganan un poco más y les toca más suave entonces la necesidad que yo tendría es ganar un poquito más de plata, igual la idea es no quedarse como operario toda la vida, yo he estado hablando con mi mujer y la idea es como persona poder estudiar y superarse y llegar a ser algún día un supervisor y ganársela un poquito más suave de lo que le toca a uno aquí.

Uno muy agradecido con el trabajo, porque con el sueldo que le llega a uno mensual uno paga la alimentación, paga la comida, uno paga el arriendo, paga los servicios que son como las principales necesidades que tiene uno, aunque uno quisiera ganarse un poquito más de plata y poder hacer otras cosas y yo si quiero estudiar y la principal necesidad mía a pesar de que estoy muy contento con el trabajo y eso pues es estudiar aunque aquí es muy difícil porque es que los horarios son difíciles porque uno trabaja por turnos, le toca hacer horas extra y lo que yo le decía, yo hago horas extra porque uno se cuadra su plática ahí mensual entonces uno sabe que si hace horas extra tiene más platica y puede pagar otras cosas y darse algunos gustos pero a mi si me gustaría estudiar para llegar a ser supervisor.

17. ¿Qué espera obtener a futuro con su trabajo?

TRABAJADOR: Primero terminar mi carrera para conseguir un ascenso y conseguir más cosas.

18. ¿Qué espera ofrecerle a su familia con su trabajo?

TRABAJADOR: Yo les doy mi trabajo, el sueldo de ellos saben que uno trabaja es para ellos y que toda la plata que uno hace es para ellos, entonces uno ve que la mujer de uno es muy agradecida porque uno paga el arriendo a tiempo, porque uno está pendiente para la comida, los servicios están al día entonces digamos que la familia de uno esta agradecida con el trabajito de uno, igual hay que cuidar el trabajito y uno ofrece su trabajo y su sueldo.

19. ¿Ha tenido dificultades familiares por el tiempo de dedicación en su trabajo?

TRABAJADOR: La verdad si doctora, porque de todas maneras en el trabajo uno tiene que verificar lo de la máquina, verificar los procesos, toca entregar informes, toca ejecutar la orden de producción, entonces uno a veces se atrasa con la producción y toca camellar mas horas extras, generalmente en Iberplast siempre está atrasada la producción entonces nos toca trabajar más horas extra y más turnos extras, entonces todo ese tiempo que uno se la pasa en la empresa, pues es tiempo que uno deja de pasar con la familia y hablando a ciencia cierta usted sabe que la mujer de uno pues pide que uno esté más tiempo con la familia, entonces pues realmente ellos saben que es el trabajo y uno tiene que trabajar pero si afecta, ella a veces se pone de mal genio porque uno llega tarde o porque uno hace muchos turnos, porque yo a veces me doblo en la empresa, pero ella entiende que es por la casa, que es por los gastos pero si afecta bastante la situación allá en la casa pero en ultimas ella termina entendiendo que es para la casa y que es para los gastos de la casa.

Significado del trabajo bajo el tipo de contrato

20. Describa las actividades que desarrolla en sus días de descanso

TRABAJADOR: Generalmente tratamos de compartir tiempo con la familia, uno sale al parque, cuando puede sale a cine con ellos, cuando puede invitarlos a comer, cuando puede se da su vueltica por allá por Piscilago, eso es como el tiempo de calidad que se da uno con ellos.

21. ¿Qué tipo de vinculación tiene con la empresa?

TRABAJADOR: Tengo contrato a término indefinido.

22. ¿Ha tenido usted diferentes tipos de contrato con la empresa? Si la respuesta es SI, bajo qué condiciones han sido estos?

TRABAJADOR: No, pues gracias a Dios siempre he tendí contrato a término indefinido y con todos los beneficios gracias a Dios.

23. ¿Qué tipo de contrato desearía tener dentro de la organización?

TRABAJADOR: Estoy bien con el que tengo Doctora, estoy bien, tengo muchos beneficios y ya he trabajado con otro tipo de contrato y no hay nada como estar uno fijo y uno sabe que tiene su trabajito fijo y su platica mensual.

24. ¿Si usted tuviera un tipo de contrato de trabajo diferente al actual, esto cambiaría su concepto acerca del trabajo?

TRABAJADOR: Si claro, porque uno viviría más con afanes al no tener la estabilidad que mi contrato de ahora me brinda.

25. ¿En relación a su tipo de contrato, cuales son las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente?

TRABAJADOR: Pues por yo tener un contrato a Termino Indefinido y estar directamente por la empresa, me toca trabajar 8 horas diarias, descanso todos los domingos y tengo un buen salario.

26. Inciden los beneficios que obtiene de acuerdo con su tipo de contrato, en el concepto que usted tiene acerca del trabajo?

TRABAJADOR: Claro porque estaría en la misma situación de la empresa de reciclaje, uno no ve la importancia del médico hasta que alguien se enferma, cuando alguien se enfermó fue que yo me di cuenta de la importancia del médico o cuando vamos a Colsubsidio a Piscilago pues eso es de la caja que lo paga el trabajo y uno lo valora y es mejor estar así con todas sus prestaciones y todos los beneficios de la empresa.

27. Considera usted que su tipo de contrato afecta directamente su estabilidad en la empresa? ¿Por qué?

TRABAJADOR: ¡Claro! Uno sabe que tiene trabajito fijo y uno sabe que uno firmo indefinidamente y uno tiene que cometerla así grave para que a uno lo saquen entonces uno sabe que tiene su trabajito fijo, que cuando uno sale le pagan su liquidación que eso es un ahorrito entonces los beneficios son hartos y lo que le decía ahora que hay compañeros míos que trabajan de operarios en otras empresas y uno ve que ellos no tienen los beneficios que uno tiene,

entonces uno tiene que portarse juicioso uno tiene que cuidar su trabajo porque son beneficios que uno tiene que cuidarlos, lo de la prima que es una platica que a uno le sirve y uno ve que a ellos no le llega esa platica, entonces uno está mucho mejor que ellos, desde que estoy en Iberplast sé lo que es un fondo de empleados o se lo que es las cesantías porque realmente nunca había sabido lo que era las cesantías y este año reclamamos esa platica con mi esposa y esa platica a uno le sirve. Desafortunadamente en el trabajo de operario de maquina es muy difícil que las empresas lo contraten con todos los beneficios que tengo en el contrato indefinido.

