

Sociedad Liquida - Inestabilidad Laboral

Silvia Juliana Martínez Barrera

Corporación Minuto de Dios, Facultad de Ciencias Humanas –Psicología–

Bucaramanga –Colombia

silvia.martinez@uniminuto.edu.co

Paola Andrea Sanabria García

Corporación Minuto de Dios, Facultad de Ciencias Humanas –Psicología–

Bucaramanga –Colombia

psanabriaga@uniminuto.edu.co

Resumen

El siguiente artículo está basado en la teoría de Zygmunt Bauman sobre la sociedad líquida y miedo líquido. En ella se interpretan todas las transformaciones por las que está pasando la sociedad actualmente. El ayer no es igual al hoy. La gente está invadida por un miedo a actuar, pensar, generar un punto de vista crítico frente a dichas transformaciones. Además, los cambios generados por la globalización, la pérdida de valor del ser humano como ser individual y social y, en especial, el cambio en la estabilidad emocional del sujeto visto desde el entorno laboral.

Por ese motivo se elaboró una batería psicológica relacionada con la inestabilidad laboral. El objetivo de la prueba es identificar y determinar comportamientos y atributos en las personas que determinen una estabilidad laboral. Es decir, establecer si las personas que la responden se caracterizan por tener atributos como poco compromiso, constancia o responsabilidad en el ámbito laboral. Esta prueba fue validada por 10 expertos y se aplicó a 50 personas para establecer la confiabilidad de la misma. Los resultados fueron exitosos. La Batería es una prueba válida y confiable.

Palabras clave:

Miedo, sociedad, atributos, modernidad, globalización.

Introducción

Poca atención se ha prestado a la inestabilidad laboral en Colombia. Probablemente las cifras que arrojan los departamentos de medición estadística no sean los reales, porque no es lo mismo ver el número (porcentaje) en un papel o en los reportes de las noticias que ver la realidad laboral en las calles, en la población, en las familias. Ahora, las cifras que se conocen son porcentajes enfocados en desempleo, pero no específicamente en qué tan inestables son las personas laboralmente.

La cultura social actual es totalmente diferente a la de antes. Anteriormente se percibía solidez en las costumbres, pensamientos y actos de la humanidad, hoy en día es

todo lo contrario. Esta sociedad se caracteriza por ser líquida, Su su estado es fluido y volátil. En ella la incertidumbre por los cambios diarios genera rechazo, malestar e inconformidad.

Probablemente los causantes de estos cambios son los mismos “hogares” y la crianza, el soporte inestable de los valores en los hogares, la ausencia física del padre o la madre o la ausencia de su carácter y enseñanza hacia el respeto y temor a Dios. Otra causa podría ser los cambios en las estrategias de gobernanza, siempre optando por un gobierno hacia el más poderoso. Lo que genera inequidad, favorece al más fuerte y perjudica al más débil.

Bauman en el artículo *Modernidad Líquida y Fragilidad Humana* 2008, describe la sociedad líquida como una figura de cambio y de transitoriedad de tiempo, sin certezas. Esta teoría se centra en la nueva era, la modernidad, tema de gran importancia ya que describe la sociedad actual fuera de control. En años pasados se dominaban los miedos por una meta y una vez alcanzada duraría para siempre. Sin embargo, en la actualidad, en el escenario de la sociedad líquida la vida fluye de un desafío a otro, debido a que en ante la primera dificultad se deja de luchar por esa meta, y en el ámbito familiar también se torna de poco tiempo y pasajero.

Materiales y Método

Para la elaboración de esta prueba psicológica se tuvieron en cuenta factores importantes de la teoría la sociedad líquida y miedo líquido de Zygmunt Bauman.

Zygmunt refiere que “La cultura laboral de la flexibilidad arruina la previsión del futuro, deshace el sentido de la carrera ya que las personas en la actualidad están siempre dispuestas a cambiar de tácticas, abandonar compromisos y lealtades” (Zygmunt, 2008). Esta teoría habla de la situación de la sociedad actual, la cual infunde miedo, sentimiento de inseguridad, debido a la supervivencia a diario de esta sociedad. El miedo es un sentimiento que experimentan todos los seres humanos ante cualquier amenaza que ponga en peligro su vida, y su respuesta oscila entre huida y agresión. La modernidad hace que las personas se vean enfrentadas a nuevos retos, cambios constantes, donde se ha formado una cultura donde todo es temporal y pasajero. Sumado a ello no hay compromiso hacia una meta, un trabajo, una relación o una familia y, en muchos casos, ni con los hijos. Esta es la respuesta que denomina Zygmunt “Huida”. La sociedad le huye a los compromisos, cambia de tácticas de manera insensible e individualista. Zygmunt Bauman menciona que el miedo se clasifica en 3:

- 1.El que amenaza el cuerpo y las propiedades de la persona.

2. Amenaza la duración y la fiabilidad del orden social, la renta, empleo o la supervivencia.
3. Peligros que amenazan a la persona y su lugar en el mundo, su posición, la jerarquía social, su identidad, clase, género, religión (Zygmunt, Miedo líquido, página 12).

El tema de inestabilidad laboral se plantea desde este marco teórico ya que actualmente es uno de los grandes problemas a nivel global. El éxito de las organizaciones recae más en los jefes y líderes. Aunque una clave importante para este éxito son los empleados, su recurso humano, y todas las personas que laboran e integran el grupo de trabajo. Un problema que se presenta en la sociedad líquida, debido a la globalización, es que las personas pierden su empleo gracias a la labor de los sindicatos. Trabajadores que habían llegado a estar bien remunerados y que contaban con los planes de salud y de jubilación, ahora laboran en peores condiciones. Sus esposas también deben trabajar y en algunos casos ganan mejor dinero que los hombres (Zygmunt, p. 70, 2008) Nos basamos en esta teoría para diseñar una prueba sobre el fenómeno de la inestabilidad laboral. Este tema hace huella en la sociedad actual y es una característica visible en el comportamiento de la sociedad. La falta de estabilidad laboral en las personas representa un gran problema en la actualidad, debido a que tanto las empresas como los trabajadores se enfrentan a diversos desafíos para lograr mantener la permanencia en una organización. El siguiente artículo científico describe la manera cómo se diseñó la prueba para determinar los atributos de la adaptación laboral de las personas. También las condiciones que favorecen la estabilidad y adaptación laboral del sujeto en la organización.

La base fundamental del procedimiento empleado para la preparación de esta prueba fueron las teorías mencionadas: sociedad líquida, miedo líquido, sociedad contemporánea y sus temores, formuladas Zygmunt Bauman. Se elaboraron 61 reactivos enfocados en los atributos de adaptación del sujeto en la vida laboral y en los factores que favorecen esta permanencia o estabilidad.

Se buscó por medio del método Lawshe, el cual se basa en el juicio de expertos y en determinar un índice cuantitativo de la validez de contenido. La aplicación de este método consistió en darle una calificación a cada reactivo si era esencial, útil pero no esencial o no esencial. Una vez revisados y calificados los reactivos, por cada uno de los expertos, se realizaron las correcciones o modificaciones en las preguntas, determinando la prueba final y estos son los que generaron la mayor calificación como esenciales.

Con la ayuda de un grupo de 10 expertos en el tema, 8 profesionales en psicología y 2 trabajadores sociales, se les informó cual era el objetivo principal de la prueba y qué resultados eran los que se aspiraban obtener. Junto con la prueba, se entregó un insumo importante para contextualizarlos. Esta herramienta fue el marco teórico con el que se trabajó y los criterios de valoración. Con esta información los expertos evaluaron el nivel de importancia de cada reactivo.

Lawshe formuló una operación para hallar la Razón de Validez de Contenido (CVR), y poder interpretar cada reactivo con los valores de 0 a 1, de tal modo que CVR es negativa si el acuerdo ocurre en menos de la mitad de los jueces; CVR es nula si se tiene exactamente la mitad de acuerdos en los panelistas y, finalmente, CVR es positiva si hay más de la mitad de acuerdo (Avances en Medición, p.38, 2008).

Para hallar la Razón de Validez de cada reactivo, se utilizó la siguiente operación:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

CVR :Razón de validez de contenido
N :Número de expertos
N_e: Número de expertos que indican esencial

Con la intención de que se pueda interpretar cada reactivo, se establece que “con los valores 0 a 1 de tal modo que CVR es negativa si el resultado es menos de la mitad de los jueces, es nula si se tiene exactamente la mitad de acuerdos en los panelistas y, finalmente, CVR es positiva si hay más de la mitad de acuerdo” (psicometría pág. 38,2008).

Con el resultado de este proceso se diseñó la prueba con los reactivos validados por el método de Lawshe y la batería quedó estructurada de la siguiente manera: dos sub escalas, la primera escala compuesta por 44 reactivos correspondientes a la medición de atributos de comportamiento del sujeto, y la segunda compuesta por 8 reactivos que hacen referencia a los factores que favorecen la adaptación del sujeto en el trabajo. Los resultados de cada sub escala se determinaron de la siguiente manera:

Subescala: atributos de adaptación laboral del sujeto

- De 0 a 10: el sujeto se adapta fácilmente a su entorno laboral. Es una persona estable.
- De 11 a 20: se considera que el sujeto presenta pocos atributos para

adaptarse fácilmente a su entorno laboral, probablemente deba haber un acompañamiento y un seguimiento durante su permanencia inicial. Es una persona medianamente estable.

- De 21 en adelante: se considera que el sujeto no presenta un atributo de fácil adaptación a su entorno laboral. Es decir, no es una persona estable.

Subescala: organización que genera condiciones que favorezcan la estabilidad y adaptación laboral del sujeto

- De 0 a 3: el sujeto se adapta fácilmente a las condiciones que la empresa ofrezca, desempeñando de manera agradable sus funciones.
- De 4 en adelante: se considera que el sujeto no se adapta y no presenta estabilidad ante las condiciones que la empresa ofrece.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 50 personas, aleatoriamente, hombres y mujeres entre 20 y 35 años de edad con niveles educativos de bachiller en adelante. El lugar donde se aplicó la prueba presentaba un ambiente cómodo y sin distracciones. El tiempo establecido para resolver el cuestionario era de máximo 1 hora. La aplicación de esta batería se realizó con el fin de determinar los rasgos, características y atributos de los factores que favorecen la adaptación del sujeto en su lugar de trabajo.

A partir de las puntuaciones obtenidas en las pruebas, se halla la confiabilidad con la suma de las puntuaciones del grupo de personas a las cuales se les realizó la prueba piloto. Estos cálculos se realizaron teniendo en cuenta que son respuestas dicotómicas y aplicando el método de Kuder Richardson. Para hallar el coeficiente de confiabilidad se hizo de la siguiente manera: Se elaboró una tabla con el número de sujetos y las variables de la calificación asignada (X) y este otro valor elevado al cuadrado. Se requirieron estos cálculos para poder obtener el coeficiente de correlación de Pearson y dejar la ecuación Kuder Richardson.

Personas que aplicaron la Batería	X= Calificación (SI/NO) SI=1 NO=0	X^2
1	20	400



2	18	324
3	12	144
4	7	49
5	23	529
6	17	289
7	11	121
8	10	100
9	18	324
10	25	625
11	32	1024
12	14	196
13	3	9
14	16	256
15	7	49
16	8	64
17	38	1444
18	41	1681
19	14	196
20	28	784
21	23	529
22	20	400
23	30	900
24	18	324
25	15	225
26	11	121
27	9	81
28	19	361
29	20	400
30	18	324
31	17	289
32	15	225
33	12	144
34	22	484

35	24	576
36	28	784
37	23	529
38	20	400
39	21	441
40	30	900
41	3	9
42	14	196
43	22	484
44	13	169
45	15	225
46	16	256
47	21	441
48	8	64
49	9	81
50	17	259
sumatorias	895	19259

A continuación se evidencia el procedimiento realizado para calcular la confiabilidad de la prueba. Se utilizó la formula Kuder Richardson K-R 20/21, la cual nos dio como resultado una confiabilidad de 0,8.

K = # de reactivos

K = 51

$\bar{X}$ = Media (se debe calcular)

S² = Varianza

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} = \frac{895}{50} = 17,9$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / n}{n}} = \sqrt{\frac{19250 - (895)^2 / 50}{50}} = \sqrt{\frac{19250 - 16020}{50}} = \sqrt{64,78}$$

S = 8.048

Confiabilidad

$$R_{11} = \frac{k - \frac{(k-1)}{S^2}}{k-1} = \frac{51 - 17,9 (51-17,9) / 8,0448^2}{51 - 1} = \frac{51 - 17,9 (33,1) / 64,77}{50} = \frac{51 - 17,9 (0,51103)}{50}$$

$$R_{11} = \frac{51 - 9,1475}{50} = 0,8370$$

Estos resultados determinan que la Batería psicológica para determinar los atributos y factores que favorecen la adaptación del sujeto en su trabajo es válida y confiable. Los reactivos son válidos por arrojar un resultado entre 0 y 0.99 y es confiable porque el resultado que arroja al aplicar la fórmula K-R es positiva y se aproxima a 1.0

Resultados y Discusión

El propósito de este artículo científico es visualizar los cambios actuales en el comportamiento del ser humano. La importancia de comprender esta teoría de la sociedad y miedo líquido es que el espíritu moderno nace bajo el signo de búsqueda de la felicidad de manera individual, ya que cada persona se construye y se forma para conseguir su felicidad por medio de esfuerzos individuales. Aquí uno de los principales factores es la globalización, época de grandes descubrimientos, donde se inicia una cultura a nivel general basada en el miedo, el cual equivale a vivir en inquietud y desasosiego.

En la sociedad líquida se tiene una amplia libertad para construir una vida según los intereses de cada persona dejando atrás valores infundados por nuestros ancestros. De esta manera cabe comprender el tema principal de este artículo que es inestabilidad laboral.

La sociedad actual tiene la capacidad de habituarse a cambios constantes que pueden conducir a que surjan actitudes de inestabilidad laboral. Además, ya no hay empleos para toda la vida, esa cultura social muy pocos la conservan. En la actualidad, en el escenario de la sociedad líquida, la vida fluye dependiendo de nuestros intereses, y si se tienen dificultades se deja de luchar por eso, y se buscan otras alternativas.

Conclusión

Se concluye que la modernidad influye en la inestabilidad laboral, y es común que en el mundo contemporáneo las personas no puedan desarrollar la habilidad de responsabilidad y compromiso, debido al miedo y a los apegos. A pesar de que los resultados de la prueba piloto fueron confiables, se sugiere realizar otro re-test para que sea consistente y poder continuar en su proceso de estandarización.

Referencias

Bauman, Z. (2008). Modernidad Líquida y Fragilidad Humana. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18101917.pdf>

Bauman, Z. (2008). Miedo liquido sociedad contemporánea y sus temores. Recuperado de: https://201965.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1116114/mod_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Miedo-Liquido.pdf

Lewis R., Aiken. (2003). Test Psicológicos y Evaluación. Editorial Pearson. Undécima Edición. Mexico. Capítulo 3 y 5