

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo final de grado

MANUSCRITO CIENTÍFICO

**Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en
trabajadores autónomos y dependientes en Córdoba.**

**Labor instability and psychological well-being in autonomous and
dependent workers in Córdoba**

Autora: Laura Cecilia Aguirre

Legajo: 01232

Tutora: Dra. Lorena Cecilia López Steinmetz

Córdoba, junio de 2019

Índice	
Agradecimientos	2
Resumen y palabras clave	3
Abstract y keywords	4
Introducción	5
Método	14
Diseño	14
Participantes	14
Instrumentos	15
Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes para la investigación	15
Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL)	16
Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)	17
Procedimientos	17
Análisis de datos	18
Resultados	20
Discusión	25
Referencias	30
Anexo	37

Agradecimientos

A José, mi amado compañero de ruta que en infinitas oportunidades me ayudó con mis oscuridades simplemente para que pudiera brillar más.

A Santiago y Genaro, mis logros más importantes.

A Belén y Greta, colegas geniales de la Siglo que me llevo conmigo.

A mis siempre presentes amigas Marisa, Sonia y Dolores, dispuestas a ser voluntarias en mis prácticas y compañeras en mis logros.

A mi estimada A.T. virtual, mi enorme Pepito Grillo, que desde la zona norte me “cachaba” cuando las ansiedades me invadían, mi muy querida amiga y potencial licenciada Elías.

Porque el llegar hasta esta instancia acompañada hace que el camino haya sido realmente exitoso; es un placer haber coincidido con todos ustedes.

Resumen

El objetivo general de este trabajo fue el de analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores ($n = 65$) de la provincia de Córdoba. De un total de 65 participantes, se establecieron dos muestras según el tipo de relación en el puesto laboral (autónomo y dependiente). Con el fin de responder a los objetivos de esta investigación se administró de manera *online* y utilizando la red social *Whatsapp*, un formulario de *Google Docs* conformado por un cuestionario sociodemográfico *ad hoc*, el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A). Para el análisis de datos se utilizó el *software* para análisis estadístico InfoStat. Se calcularon medidas de tendencia central para datos sociodemográficos. Se analizó medidas de tendencia central y de variabilidad para las ocho subescalas de IMPIL en las muestras autónomos y dependiente, además de las diferencias y asociación entre IMPIL y BIEPS-A. Para todos los análisis se estableció el error tipo I en 0,05. Los resultados en ninguno de los análisis arrojaron resultados estadísticamente significativos. Se concluyó que es necesario realizar más estudios que incluyan otras variables además de tipo de relación laboral para analizar bienestar psicológico y malestar laboral percibido en la inestabilidad laboral.

Palabras clave:

Condiciones de trabajo - Empleo - Estrés laboral - Satisfacción en el trabajo.

Abstract

The overall objective of this work was to analyze the perceived discomfort from instability of work and psychological well-being in workers (n. 65) of the province of Córdoba. Out of a total of 65 participants, two samples were established according to the type of relationship in the job (self-employed and dependent). In order to respond to the objectives of this research was administered online and using the social network Whatsapp, a Google Docs form consisting of an ad hoc sociodemographic questionnaire, the Inventory of Perceived Discomfort in Instability (IMPIL) and the Adult Psychological Welfare Scale (BIEPS – A). For data analysis, the InfoStat statistical analysis software was used. Central trend measures were calculated for sociodemographic data. Central trend and variability measures were analyzed for the eight IMPIL scales in the autonomous and dependent samples, in addition to the differences and association between IMPIL and BIEPS-A. For all analyses, type I error was set to 0.05. Results in none of the analyses yielded statistically significant results. It was concluded that more studies including other variables are needed in addition to type of employment relationship to analyze psychological well-being and perceived employment unrest in labour instability.

Keywords:

Working conditions – Employment – Occupational stress - Job satisfaction.

Introducción

Espacios como el trabajo, la familia y la vida en sociedad, pueden producir satisfacción o sufrimiento, favorecer al aprendizaje y capacidades individuales o llevar al empobrecimiento de la personalidad (Franklin Fincowsky y Krieger, 2011). De este modo, aún cuando las exigencias mentales que implican las demandas laborales pueden generar frustraciones e insatisfacciones, las consecuencias en la salud mental que ocasiona el desempleo, son mucho más graves que las suscitadas por los conflictos laborales (Franklin Fincowsky y Krieger, 2011).

En la década del 50 Fourastié y Vimont (1956 como se citó en Nun, 1999) establecían, que los trabajadores en el año 2000 no tendrían la preocupación del desempleo tecnológico porque las ciencias económicas dominarían los problemas de la desocupación, del poder adquisitivo y las crisis económicas del mismo modo que la medicina lo había hecho con la tuberculosis y enfermedades infecciosas. Se creía, que como contraparte a los sistemas económicos no colectivistas que periódicamente engendran crisis y desocupación crónica; la previsión económica, junto con la adaptación de la estructura de la población activa a la estructura del consumo, reducirían como lo estaban haciendo en ese momento, las crisis económicas y el subempleo de manera ininterrumpida a medida que las técnicas de previsión y orientación se fueran perfeccionando (Fourastié y Vimont 1956 como se citó en Nun, 1999).

Trabajos como el de Horbath y Gracia (2014), parecen contradecir estas posturas al establecer que el surgimiento de un nuevo régimen de acumulación, caracterizado por capitales internacionalizados, la revolución tecnológica, reorganización mundial de la producción, entre otros, han tenido un fuerte impacto en la fuerzas de trabajo en todos los

países del mundo. Por su parte Num (1999), observa que el trabajo asalariado, estable y bien remunerado, ha dejado de ser una perspectiva real y alcanzable para gran parte de la mano de obra disponible. De la Garza Toledo (2001), plantea que la concepción restringida del concepto trabajo que considera como tal solo al asalariado, surge desde una sociedad capitalista, esto hace que pierda importancia la población económicamente activa o bien que se constate la disminución laboral solo en el sector industrial.

Argentina no queda exenta a esta problemática, la crisis económica que atraviesa actualmente repercute en las tasas de empleo y estabilidad laboral. Publicaciones como la Jueguen (2018), reflejan esta realidad anoticiando informes como que en el segundo trimestre del año 2018, la tasa de desempleo escaló de 8,7% a 9,6% anual. Datos del INDEC (como se citó en Jueguen, 2018) establecen que el total de desocupados en todo el país fue de 1,9 millones, de este modo la cantidad de argentinos con problemas de empleo se eleva a 7,5 millones.

Maglio, Injoque Ricle y Leibovich de Figueroa (2010), definen a la inestabilidad laboral como una percepción. La conciben como una estimación subjetiva que surge ante la posible pérdida del trabajo. Esta estimación subjetiva se sustenta en circunstancias objetivas existentes en un contexto con trabajos temporarios y precarización laboral (Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle y Schufer, 2007). Cabe destacar que la experiencia subjetiva de inestabilidad laboral se puede presentar en contextos donde no hay una amenaza objetiva de inestabilidad o pérdida del trabajo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005).

La República Argentina que en los años setenta tenía una posición de privilegio, comparada con la región de Latinoamérica, por sus bajos niveles de pobreza, desigualdad

y subutilización laboral, con un mercado laboral formal, educación pública en expansión y una extensa clase media, ha sido el país de América Latina con las más profundas transformaciones en los últimos treinta años (Bayón, 2005). En la actualidad se conforma un escenario caracterizado por el desempleo y el empleo de características tanto transitorias como permanentes pero no registrado (Leibovich de Figueroa, et al., 2007; Schufer, 2006; Schufer y Leibovich de Figueroa, 2007). Bayón (2005) plantea que la existencia de individuos en edad de trabajar, no garantiza su inserción laboral. En el contexto de creciente deterioro del empleo, se aumentaron las exigencias en cuanto a los niveles educativos de la población para acceder a un buen empleo, lo que melló la educación y condujo a la exclusión de sectores con menor educación.

Franklin Fincowsky y Krieger (2011) plantean que los estímulos que pueden causar respuestas desagradables en las personas y generar estrés se llaman estresores, estos pueden ser situaciones, objetos e incluso individuos. En el contexto actual de Argentina, el miedo a perder el trabajo se torna un importante estresor psicosocial, fuente de malestar y sufrimiento que puede ser causal de efectos negativos en la salud psicofísica de los trabajadores (Leibovich de Figueroa et al., 2007, Leibovich de Figueroa y Schufer, 2006). Fernández (2019) refiere que el miedo a perder el empleo en Argentina se elevó mes a mes en el año 2018, sostiene que una comparación con 34 países muestra que la confianza a encontrar un nuevo trabajo es mucho más baja cuando se la compara con Chile, pero levemente superior, si se hace lo mismo con Brasil.

A su vez Castel (2004) alude a la paradoja que se presenta como consecuencia del progreso, poniendo como ejemplo a la Argentina. Refiere que a pesar de haber sido víctima de desregulaciones que han causado grandes sufrimientos en la sociedad, este país se mantiene sin desmoronarse, mientras que sociedades más desarrolladas como la

de Francia, frente a circunstancias desregulatorias menos adversas, se muestran mucho más frágiles (Castel, 2004). La crisis socioeconómica que se gestó durante la década de los 90 en la República Argentina y que hizo eclosión en el año 2001, afectó la estabilidad laboral de manera significativa (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

Mauno et al. (2005) realizaron estudios enfocados en los empleos temporarios y la percepción de inestabilidad laboral. Al relacionar actitudes laborales y bienestar, demostraron que en condiciones de alta inestabilidad laboral percibida, los trabajadores de empleos permanentes, presentaron bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral; mientras que cuando las condiciones de percepción de inestabilidad laboral eran bajas, las diferencias no eran significativas entre los dos grupos de trabajadores. Contrario a lo esperado, se observó que quienes tenían trabajos temporarios, mostraron actitudes laborales positivas y mayor bienestar (Mauno et al., 2005). La inestabilidad laboral se constituye como un estresor psicosocial importante en el contexto laboral. Por ello es necesario evaluar su impacto en los trabajadores (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

En lo que respecta a los conceptos de inseguridad laboral e inestabilidad laboral, Leibovich de Figueroa et al. (2007), prefieren utilizar este último término. El motivo de esta elección se debe, a que el concepto inseguridad se puede prestar a confusión con accidentes de origen laboral. Por otro lado, porque en la sociedad argentina, la palabra inseguridad remite a problemas delictivos. Es así que el Inventario de Malestar Percibido en la inestabilidad Laboral (IMPIL), utiliza este concepto y no el de inseguridad laboral (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

Hace poco menos de un siglo atrás, Freud (1929), señalaba que sus estudios referidos a la felicidad no habían arrojado datos novedosos, a la vez que se interrogaba

por qué a las personas les resulta tan difícil ser felices. Una de las fuentes del sufrimiento humano es el Estado y la sociedad. Frente a este sufrimiento de origen social, Freud (1929), –decía–, que los seres humanos se niegan a aceptar que las instituciones que son de su creación no representan protección ni bienestar para todos. Disciplinas como la psicología, han relacionado el bienestar con la felicidad, calidad de vida y salud (Ballesteros, Medina, Caycedo, 2006). El bienestar psicológico es un constructo, refiere a la evaluación que la persona hace de su vida en áreas específicas como la familia, el trabajo, la pareja, etc., sumado a una evaluación de la frecuencia e intensidad de las emociones positivas y negativas (Malvaez, Balcázar Nava, Trejo Gonzáles, Gurrola Peña y Bonilla Muñoz, 2008).

Resulta de gran interés el estudio de bienestar psicológico, este constructo que hace referencia al estado físico y mental de la persona permite conocer la evaluación que los sujetos hacen de su estatus y cómo este influye en la toma de decisiones y conductas (Malvaez et al., 2008). Casullo y Castro Solano (2000) consideran que un alto bienestar se presenta en personas que perciben satisfacción con sus vidas, con buen estado de ánimo y que solo en ocasiones experimentan emociones displacenteras. De este modo, el constructo satisfacción tiene, por un lado, los estados emocionales y, por el otro, un componente cognitivo que se denomina bienestar, el cual es el resultado de la integración que hacen las personas de cómo les fue o le está yendo en el transcurso de la vida (Casullo y Castro Solano 2000). La escala de bienestar psicológico brinda información fidedigna en lo que se refiere a la relación que el sujeto tiene consigo mismo (autoaceptación) y el medio (relaciones interpersonales). No obstante esta escala debe ser adaptada cuando se desea utilizar en otras áreas de intervención (Malvaez et al., 2008).

Las consecuencias negativas de la inestabilidad laboral percibida, en relación a las actitudes laborales del empleado y su bienestar, se vienen estudiando desde hace tiempo en la literatura internacional, como lo indican estudios de metaanálisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros tipos de investigaciones, (Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002). Estudios más recientes parecen apoyar dichas afirmaciones, (Charkhabi, 2019; LaMontagne et al., 2016).

En España, García Alandete (2013), realizó una investigación cuyo objetivo era establecer las diferencias de bienestar psicológico en función del género y la edad. Para este estudio se utilizó como muestra un grupo de universitarios. La hipótesis planteada fue que la edad tendría una relación negativa respecto a crecimiento personal y propósito en la vida, mientras que la relación sería positiva respecto a dominio del entorno, autonomía, autoaceptación y relaciones positivas. A la vez, se hipotetizó que las mujeres tendrían puntajes más altos en relaciones positivas, propósito de vida y crecimiento personal. Los resultados obtenidos solo pudieron confirmar parcialmente las hipótesis elaboradas. Asimismo se planteó en este trabajo que la falta de investigaciones de este tipo, dificultan poder hacer comparaciones satisfactorias sobre las diferencias respecto a bienestar psicológico en función de la edad y el género, (García Alandete 2013).

En lo que respecta a América Latina, estudios realizados en México dan cuenta de la preocupación por la inestabilidad laboral y las transformaciones en las contrataciones. Un análisis de los mercados de trabajos muestra que el aumento de los trabajadores temporales, eventuales o los que trabajan sin contratos, son un signo de la progresiva precariedad laboral. A la vez, llama la atención una mayor presencia de trabajadores temporales en la región Latinoamericana en un contexto de reformas laborales y procesos

de reestructuración económica con modificaciones de los contratos (García Guzmán, 2010).

Los efectos de los modelos económicos de la década del 90, han sido objeto de investigación en Argentina. Se demostró que el impacto que estos modelos tuvieron en el deterioro del bienestar, aumentos del desempleo, de la desigualdad y de la inseguridad laboral, entre otras consecuencias, no fueron un fenómeno residual sino que quedaron en la sociedad como un rasgo permanente difícil de revertir. También se estableció que la precarización laboral fue mayor para los hombres. En ellos la inseguridad laboral e incertidumbre son percibidas como un fracaso para cumplir con su responsabilidad de proveedor. Esa inseguridad permanente genera el no poder dominar el presente ni anticipar de manera positiva el futuro (Bayón, 2005).

A partir de los estudios desarrollados en la Administración Pública del Gobierno de Mendoza se realizaron análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan en la salud. La hipótesis que se planteó fue que los empleados con estudios universitarios que ingresaban al Estado, en un momento muy particular del país, podrían presentar altos niveles de desgaste, depresión y un bajo bienestar psicológico. Se esperaba que existieran diferencias en los perfiles psicológicos y de realización entre los individuos de educación superior y aquellos de niveles educativos inferiores. Los resultados mostraron, lo contrario a lo esperado, que en un contexto poco prometedor de desarrollo, los sujetos presentaban un alto nivel de bienestar y bajo índice de desgaste. Estos resultados invitan a la reflexión y a futuras investigaciones (Marsollier y Aparicio, 2011)

Martínez Pazo (2015), en su investigación realizada en la provincia de Córdoba, describió el bienestar psicológico y el malestar percibido por la inestabilidad laboral en trabajadores de un *call centers* ($n = 80$). Los resultados obtenidos demostraron que el malestar percibido por la inestabilidad laboral era moderado y el mismo disminuía a la par que aumentaba la antigüedad en el puesto de trabajo. Sin embargo se requieren nuevos estudios, capaces de evaluar a nivel local y provincial la relación inversa entre inestabilidad laboral ya sea esta objetiva o subjetiva, y el bienestar psicológico del trabajador.

Con base en todo lo anterior, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general

Evaluar y analizar malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos, residentes en la provincia de Córdoba, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre esas variables (abril, 2019).

Objetivos específicos

Caracterizar malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico.

Evaluar diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral en función del tipo de relación en el puesto laboral actual (relación de dependencia, autónomo).

Evaluar diferencias en el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral actual (relación de dependencia, autónomo).

Determinar si existen asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en trabajadores en relación de dependencia, por una parte, y en trabajadores autónomos, por la otra.

Método

Diseño

La presente investigación fue de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. El diseño (propriadamente dicho) fue no experimental, de tipo transversal (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

Participantes

La población meta de esta investigación fueron los habitantes con ocupación laboral de la provincia de Córdoba. El procedimiento de muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico, accidental (Grasso, 1999). La muestra fue de (n = 65) trabajadores, comprendido por un 54% de trabajadores en relación de dependencia, (RDEP) y un 46%, de trabajadores autónomos, (AUT). Los criterios generales de inclusión fueron, que los sujetos, debían tener un mínimo de un año de residencia en la provincia de Córdoba, que trabajasen con una antigüedad no menor a 6 meses en lugar de trabajo y que tuvieran 18 años o más de edad, que brinden su consentimiento informado para participar del estudio, que cumplieran con todas las etapas del mismo y que respondieran a los ítems de los cuestionarios administrados.

El formulario de consentimiento informado elaborado *ad hoc* se adjunta en el anexo 1. Además de los criterios de inclusión generales, cada participante debía cumplir con uno u otro criterio de inclusión específico (que decidió su pertenencia a la muestra RDEP, o bien, a la muestra AUT). Los participantes de la muestra RDEP debían cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese en relación de dependencia; a su vez se solicitó que indicara si la relación de dependencia era de tipo planta permanente o contratado. Los participantes de la muestra AUT debían

cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese autónomo. Ningún participante podía formar parte de ambas muestras, por lo que en el caso de participantes que tenían más de un empleo y que estos correspondían a ambos tipos de relación laboral (relación de dependencia y autónomo) y que cumplían con la antigüedad requerida para el estudio en ambos trabajos, debieron escoger la opción que consideraban que mejor representaba su situación laboral en ese momento.

Instrumentos

Para responder a los objetivos planteados se administraron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes para la investigación: elaborado *ad hoc*, con ítems destinados a conocer género (femenino, masculino), edad, lugar de residencia, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, nivel socioeconómico autopercebido (clase alta, clase media, clase baja), situación ocupacional actual (empleado o bien desempleado/desocupado) nivel de instrucción máximo alcanzado (sin escolaridad, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, universitario incompleto, universitario completo, posgrado incompleto, posgrado completo), en el caso de quienes indicaron nivel de instrucción máximo alcanzado, es decir universitario completo o superior, se indagó si el puesto laboral en el que se desempeñaba en el momento en que se realizó la toma de la muestra, estaba vinculado con su profesión (sí o no), antigüedad laboral en el puesto (entre seis meses y un año, entre uno y dos años, entre tres y cuatro años, cinco años o más), tipo de relación laboral en el puesto (relación de dependencia [planta permanente o bien contratado], autónomo [por cuenta propia]), autovaloración del nivel de desempeño

en el puesto laboral actual (excelente, muy bueno, bueno, regular, malo). Además de servir para recabar información y caracterizar a los participantes, muchos de esos ítems tuvieron la función de evaluar el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos para la selección de la muestra.

Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL): El IMPIL fue construido en Argentina (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002) y cuenta con estudios de análisis factorial exploratorio (Leibovich de Figueroa et al., 2007). El IMPIL evalúa el malestar psicológico que genera en el individuo la variable *contextos económicos cambiantes e inestables*. Es un cuestionario de 101 ítems, agrupados en 8 categorías o subescalas (cada una de ellas compuesta por diferente cantidad de ítems): problemas interpersonales; competencia personal; preocupaciones por la salud; molestias medioambientales; preocupaciones económicas; preocupaciones en relación al futuro; molestias emocionales; molestias cognitivas. Dentro de dichas escalas, la cantidad de ítems que las componen y sus respectivas descripciones se encuentran en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010). Es un inventario autoadministrado, en el que se solicita a cada participante que indique en cada ítem el grado de malestar percibido tomando en cuenta los sucesos de los últimos 6 meses. Para ello, se le presenta una escala con 5 opciones (a cada opción corresponde un valor de 1 a 5), donde 1 significa que le sucede, pero no le produce malestar, 2 significa que le causa poco malestar, 3 que le causa mucho malestar, 4 que le causa excesivo malestar, y 5 que le causa pánico o miedo. Si el suceso indicado por determinado ítem no le ha acontecido, el participante no debe escoger ninguna opción.

En la corrección se obtienen tres diferentes puntajes: puntaje de sucesos; puntaje de impacto; relación entre impacto y suceso. La descripción de cada uno de estos puntajes

se encuentra en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010). Para la conversión de los resultados obtenidos se debe utilizar una tabla que permite identificar el percentil al que se corresponden esos puntajes brutos.

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A): La BIEPS fue desarrollada en Argentina por Casullo y Castro Solano (2000), en base a la teoría de Schmutte y Riff (1997). La versión que utilizó corresponde a la BIEPS-A (adultos) para sujetos de más de 18 años de edad (Casullo, 2002). La BIEPS-A consiste en 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercebido en las siguientes dimensiones: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos. La propuesta general de la escala es describir la percepción que tiene una persona acerca de los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer. Se trata de una escala autoadministrada, en la que los participantes deben responder a cada ítem teniendo en cuenta lo que sintieron durante el último mes. Para ello, se les presentan tres alternativas de respuesta, a cada una de las cuales corresponde una puntuación entre 1 a 3: de acuerdo (se asigna 3 puntos); ni de acuerdo ni desacuerdo (se asignan 2 puntos); en desacuerdo (se asigna 1 punto).

Procedimientos

Todos los instrumentos fueron administrados a los participantes de manera *online* y la red social elegida para este fin fue *WhatsApp*, red social más utilizada (Télam, 2017). El procedimiento se completó con la herramienta *Google Docs* (formularios). Se transcribieron las preguntas de cada cuestionario y sus respectivas opciones en un formulario elaborado *ad hoc*. Se propuso la aplicación *online* y *WhatsApp* de los instrumentos a fin de facilitar la participación (flexibilidad horaria), reducir la deserción

y la probabilidad de datos faltantes. Todos los ítems se marcaron como de respuesta obligatoria (excepto los del IMPIL).

La convocatoria a participar se realizó por *Whatsapp*, solicitando al encuestado que difundiera la invitación entre sus contactos con el fin de lograr mayor participación. En la invitación a participar se indicó el *link* que dirigía al participante a los cuestionarios. En primer lugar, se presentaba un formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón “continuar”, ubicado al final de dicho formulario, los participantes aceptaban formar parte del estudio. A continuación, se presentaban los ítems correspondientes al cuestionario de datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems pertenecientes a IMPIL y, finalmente, los correspondientes a BIEPS-A. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no se solicitó ninguna información que permitiera identificar a los participantes (por ejemplo, nombre y apellido). No obstante, se invitó a los participantes a dejar su dirección de correo electrónico para controlar la potencial duplicación de participación.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático, InfoStat versión 2016. Se informaron porcentajes (%) y se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: mediana (Mdn), media (M) y desviación estándar (\pm D.E.). Se prestó especial atención al informar la mediana como medida de resumen de los datos en los casos en que se registró elevada variabilidad. Los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Asimismo, se presentaron y compararon medidas de tendencia

central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL y las 4 dimensiones de BIEPS-A en la muestra RDEP y AUT.

Por otra parte, se analizaron diferencias en función del tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) según los puntajes obtenidos en el IMPIL (para cada una de sus categorías o subescalas). Del mismo modo, se analizaron diferencias en función del tipo de relación laboral actual (RDEP, AUT) a partir de los puntajes del BIEPS-A.

Finalmente, se realizaron análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra RDEP, por una parte; y entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra AUT, por la otra.

Para los análisis de diferencias se aplicó la prueba t de Student. Para los análisis de correlación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s). En todos los análisis, el error tipo I se fijó en 0.05.

Resultados

La muestra quedó integrada por 65 participantes, de los cuales 53.85% fueron mujeres y 46.15% hombres. A la vez que un 61.54% resultó estar casado o en pareja, el 29.23% soltero y un 9.23% separado o divorciado. En cuanto al lugar de residencia, el 76.92% fueron habitantes de Córdoba Capital, en tanto que el 23.08% eran del interior de la provincia de Córdoba. Según la clase social autopercebida por los participantes, 89.23% se autocategorizó como clase media y el 10.77% como clase baja. De acuerdo a la vinculación del puesto laboral actual con la profesión, 46.15% no terminó una carrera universitaria, 35.38% tiene vinculación entre la profesión y el puesto de trabajo actual, mientras que un 18.46% no tiene vinculación. Los datos sociodemográficos correspondiente al máximo nivel de instrucción alcanzado por los participantes, se presentan en la *Figura 1*. En la *Figura 2* se expone cómo quedó conformada la muestra según la antigüedad en el puesto laboral actual de los participantes. Para concluir con las variables cualitativas del cuestionario sociodemográfico, se representan en la *Figura 3* los valores hallados en lo referido a la autovaloración de desempeño en el puesto de trabajo actual de los encuestados. Mientras que en la Tabla 1 se presentan las medidas de tendencia central para las variables cuantitativas del cuestionario sociodemográfico.

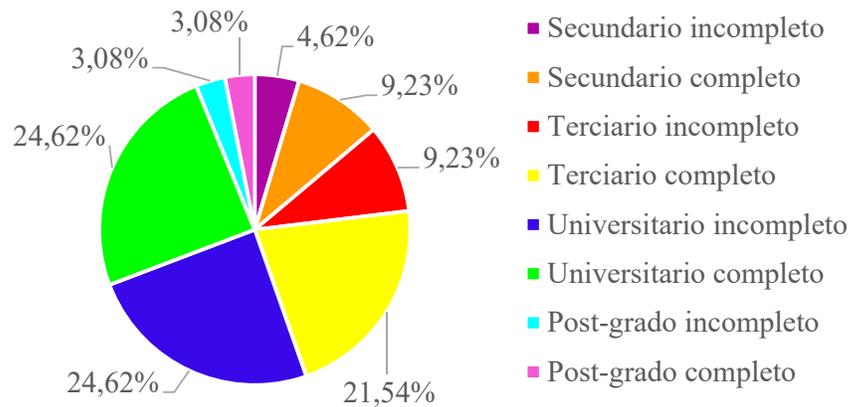


Figura 1. Máximo nivel de instrucción alcanzado por los participantes.

Fuente: elaboración propia.

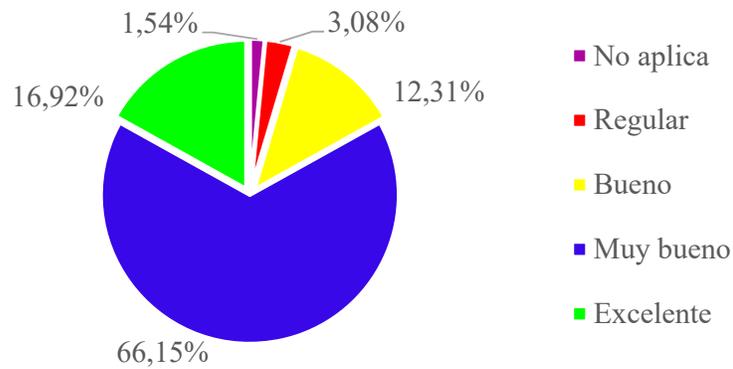


Figura 3. Autovaloración de desempeño de los participantes en el puesto de trabajo actual.

Fuente: elaboración propia.

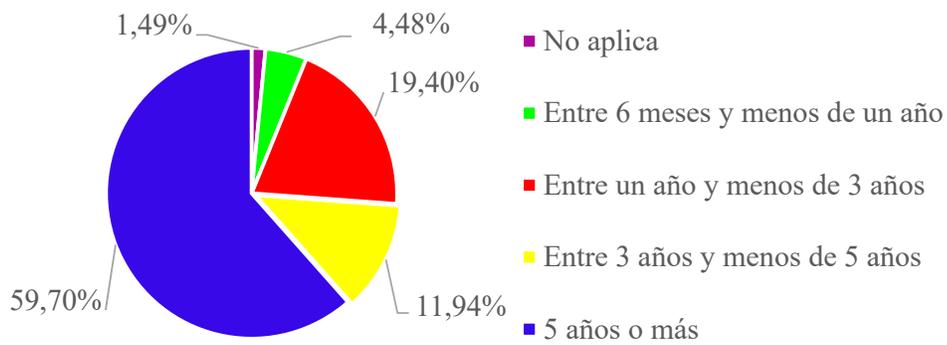


Figura 2. Antigüedad de los participantes en el puesto laboral

Fuente: elaboración propia.

Tabla 1

Medidas de tendencia central para las variables edad y tiempo de residencia de los participantes en la provincia de Córdoba

Tipo de relación	Variable	n	M	DE	Min	Max	Mdn
AUT	Edad	30	37.90	9.90	19.00	57.00	37.50
AUT	Tiempo de residencia en Córdoba	30	26.30	14.78	4.00	49.00	27.50
RDEP	Edad	35	39.66	9.57	20.00	64.00	41.00
RDEP	Tiempo de residencia en Córdoba	35	31.51	12.92	5.00	49.00	32.00

AUT= Autónomo; RDEP = Relación de dependencia; n = Tamaño de la muestra; DE = Desvío Estándar; M = Media; Mdn = Mediana; Min = Mínimo; Max = Máximo.
Fuente: elaboración propia.

En cuanto al primero de los objetivos específicos y en lo que respecta al bienestar psicológico, la media de los puntajes obtenidos en el BIESP-A para la muestra RDEP fue de 35.29 (\pm 3.64) y la mediana fue de 36.00. En cuanto a la muestra AUT, dicha media fue de 35.50 (\pm 2.16) y la mediana fue de 36.00. La media y mediana de puntajes totales obtenidos en el IMPIL para las muestras RDEP y AUT de malestar percibido por inestabilidad laboral, se muestran en Tabla 2.

Tabla 2

Medidas de tendencia central para los puntajes del Inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral (IMPIL) según tipo de relación en el puesto de trabajo de los participantes.

Categorías del IMPIL	RDEP		AUT	
	M (\pm DE)	Mdn	M (\pm DE)	Mdn
Problemas interpersonales	13.54 (\pm 8.29)	14.00	11.90 (\pm 9.44)	12.50
Competencia personal	25.54 (\pm 19.23)	27.00	22.43 (\pm 20.34)	22.50
Preocupaciones por la salud	6.4 (\pm 4.81)	7.00	7.43 (\pm 6.60)	8.00
Molestias medioambientales	14.26 (\pm 9.10)	16.00	12.30 (\pm 11.96)	10.00
Preocupaciones económicas	18.66 (\pm 12.53)	20.00	17.50 (\pm 15.49)	15.00
Preocupaciones en relación al futuro	6.31 (\pm 5.42)	6.00	6.33 (\pm 5.68)	5.50
Molestias emocionales	25.80 (\pm 20.75)	26.00	26.30 (\pm 24.34)	21.00
Molestias cognitivas	17.83 (\pm 14.70)	17.00	16.33 (\pm 17.78)	13.50

M = Media; DE = Desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo.
Fuente: Elaboración propia.

Para cumplir con el objetivo específico dos, se realizaron análisis de diferencias entre tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) y puntajes medios obtenidos en el IMPIL (para cada una de sus 8 categorías o sub escalas). Los resultados hallados no arrojaron diferencias estadísticamente significativas (PI: $T = -0.75$, $p\text{-valor} = 0.4579$; CP: $T = -0.63$, $p\text{-valor} = 0.5292$; PS: $T = 0.73$, $p\text{-valor} = 0.4690$; MMA: $T = -0.75$, $p\text{-valor} = 0.4570$; PE: $T = -0.33$, $p\text{-valor} = 0.7403$; PF: $T = 0.01$, $p\text{-valor} = 0.9890$; ME: $T = 0.09$, $p\text{-valor} = 0.9290$; MC: $T = -0.37$, $p\text{-valor} = 0.7118$). De igual modo, la evaluación de diferencia entre tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) y puntaje total del BIEPS-A, correspondiente al tercer objetivo específico, no mostró resultados estadísticamente significativos ($T = 0.29$, $p\text{-valor} = 0.7706$).

Los análisis entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra AUT no hallaron asociaciones estadísticamente significativas (Tabla 3). Los análisis entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra RDEP no hallaron asociaciones estadísticamente significativas (Tabla 4).

Tabla 3

Análisis de asociación entre los puntajes del Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral y de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) en la muestra de trabajadores en relación de dependencia (RDEP).

Variable(1)	Variable(2)	n	Spearman	p-valor
Total BIEPS-A	Problemas interpersonales	35	-0.21	0.2218
Total BIEPS-A	Competencia personal	35	-0.21	0.2245
Total BIEPS-A	Preocupaciones por la salud	35	-0.22	0.1971
Total BIEPS-A	Molestias medioambientales	35	-0.20	0.2406
Total BIEPS-A	Preocupaciones económicas	35	-0.23	0.1794
Total BIEPS-A	Preocupaciones en relación al futuro	35	-0.27	0.1156
Total BIEPS-A	Molestias emocionales	35	-0.25	0.1433
Total BIEPS-A	Molestias cognitivas	35	-0.21	0.2359

n = Tamaño de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Análisis de asociación entre los puntajes del Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) en la muestra de trabajadores autónomos (AUT)

Variable(1)	Variable(2)	n	Spearman	p-valor
Total BIEPS-A	Problemas interpersonales	35	-0,24	0,1932
Total BIEPS-A	Competencia personal	35	-0,22	0,2408
Total BIEPS-A	Preocupaciones por la salud	35	-0,22	0,2413
Total BIEPS-A	Molestias medioambientales	35	-0,07	0,7319
Total BIEPS-A	Preocupaciones económicas	35	-0,27	0,1476
Total BIEPS-A	Preocupaciones en relación al futuro	35	-0,25	0,1843
Total BIEPS-A	Molestias emocionales	35	-0,33	0,0738
Total BIEPS-A	Molestias cognitivas	35	-0,30	0,1064

n = Tamaño de la muestra

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

La presente investigación analiza el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en trabajadores AUT y RDEP de la provincia de Córdoba. La importancia de esta investigación reside en la necesidad de obtener información válida del entorno laboral y del contexto en general. Al considerar a la Organización como un sistema abierto, contar con datos actualizados es indispensables para hacer frente a los desafíos y oportunidades que se presentan en el ambiente (Franklin Fincowsky y Krieger, 2011). Desde esta necesidad, es una fortaleza de esta investigación el abordar el tema desde la perspectiva de la Psicología Organizacional. Sin embargo el no poder generalizar los datos obtenidos, se presenta como una debilidad de este trabajo.

La muestra de 65 trabajadores con la que se realizó esta investigación, está conformada en su mayoría por mujeres. En un país como Argentina, en el que la concepción de hombre es la de ser el principal proveedor del hogar (Bayón, 2005), esta característica de la muestra no sería la esperada. Es posible, dado a la actual situación de crisis del país, encontrar la respuesta en investigaciones como las de la misma Bayón (2005); en las que plantea que el desempleo femenino es menos problemático y más estable que el masculino en el mercado de trabajo durante las crisis económicas. Del mismo modo Halperin Weisburd et al. (2009) en sus investigaciones observaron que en los momentos sociales más críticos, la caída del empleo masculino es mayor al femenino. El mercado laboral se transforma en las crisis, dejando marginado a los hombres del trabajo asalariado (Halperin Weisburd et al., 2009). Boso y Salvia (2006) advirtieron que el incremento de la mujer en el ámbito laboral sin dejar de ejercer sus roles en el grupo familiar, aún cuando esto implica una mayor exigencia, generaron una transformación en su autoestima, confianza e interrelación social. La crisis produjo cambios en la

subjetividad de las mujeres relacionado con las nuevas necesidades, oportunidades y desafíos.

Se observa que quienes trabajan en RDEP, la inestabilidad laboral percibida les ocasiona mayor malestar que los trabajadores AUT. Los valores de la media, en siete de las ocho subescalas de IMPIL, son mayores en los trabajadores RDEP que en los AUT. Estos resultados parecen coincidir con los obtenidos por Mauno et al. (2005) en su trabajo. En él, establece que los trabajadores permanentes mostraban menor bienestar frente a la inestabilidad laboral. Considerando lo expuesto por Leibovich de Figueroa et. al. (2007), que califica a la inestabilidad laboral como un importante estresor social, sumado además a la particularidad que en Córdoba la producción automotriz es una importante fuente de trabajo (Ministerio de Hacienda, 2018) hace suponer que lo que se refleja en los datos obtenidos en esta investigación, están relacionados con el mal momento en el que se encuentra el sector automotriz. Aseveraciones como las de Halperin Weisburd et al. (2009), parecieran corroborar estas suposiciones, en cuanto a que, en situaciones de crisis económicas el sector laboral más vulnerable es el industrial. Teniendo en cuenta que los trabajadores de la muestra residen en su mayoría en la ciudad de Córdoba. Los datos obtenidos de esta investigación parecen reflejar principalmente el malestar percibido y la inestabilidad laboral propias de la capital cordobesa y no tanto del interior de la provincia.

Retomando el concepto de paradoja planteado por Castel (2004) de cómo la sociedad Argentina permanece sin desmoronarse frente a las crisis que han causado un gran sufrimiento social. Artículos, como el publicado en Clarín (2004), en el que plantea que el argentino se ríe de temas como la política y la corrupción porque actúa como válvula de escape. Se podría inferir que el humor adquiere un rol importante en la sociedad argentina ante situaciones adversas. Caloi (como se citó en Clarín 2004),

sostiene que a mayor tristeza social, hay una mayor búsqueda de humor cambiando de este modo el foco de atención. Incluso se habla de un ser argentino que se destaca en cualquier lugar del mundo, (Perfil 2017). Si bien, como se plantea en el artículo de Perfil (2017) no se puede establecer cuál es en realidad el uso del humor en los argentinos, sin embargo queda claro que es la forma de decir aquellas cosas que sonarían de modo muy cruel si no fueran dichas con ironía. Esto parecería confirmarse con el surgimiento de los textos cortos con imágenes llamados memes que se han convertido en las formas de humor que invaden las redes sociales y que son utilizados a modo de catarsis, (Infocielo 2018). Los memes tiene la finalidad de transformar una mala situación en algo cómico, comunicar desde la ironía, de manera no directa, ni agresiva y sin usar barbaridades; como una forma particular de rebelarse contra el poder, (Emmerich como se citó en Infocielo 2018). De este modo se podría inferir que la sociedad argentina utiliza la risa como adaptación a la realidad adversa, esta capacidad que la psicología llama resiliencia, no significa dejar de sufrir, todo lo contrario, el poder reírse de lo adverso permite a los individuos el poder aceptar el lado absurdo de la situación, (Infobae 2015). Es así que podría pensarse que el uso del humor es uno de los recursos que los argentinos tienen para rebelarse y enfrentar el malestar e incertidumbre ocasionadas en las situaciones adversas que se generan en las crisis políticas, económicas y sociales. Sería interesante seguir profundizando en este tema en investigaciones futuras.

Al analizar la diferencia de los puntajes obtenidos de IMPIL en función del tipo de relación en el puesto laboral actual de los participantes (AUT, RDEP), los valores obtenidos, evidencian que no existen diferencias entre las medias de ambos grupos. Estos resultados hacen suponer que los tipos de relación AUT y RDEP, no influyen de manera significativa en el malestar laboral percibido por los participantes.

En el caso de BIEPS-A, los resultados muestran el mismo comportamiento. Es decir que no existe diferencia que haga suponer que el tipo de relación del puesto laboral actual influya en el bienestar psicológico de los trabajadores. Si bien estudios como los de Leibovich de Figueroa et al. (2007), Maglio et al. (2010), Leibovich de Figueroa et al., (2006), abordan el tema malestar laboral, ninguno lo hace desde el enfoque del tipo de relación laboral. De igual modo sucede con estudios como el de Marsollier y Aparicio (2011), que tratan el tema bienestar psicológico sin tomar como criterio a analizar ambos tipos de relación laboral (AUT, RDEP), de los participantes. Incluso varios de los autores mencionados, como Marsollier y Aparicio (2011) destacan que son pocos los estudios que abordan el tema bienestar psicológico en empleados. Asimismo, Leibovich de Figueroa (2007), destaca la importancia de seguir estudiando el impacto de malestar laboral en los trabajadores. El no contar con antecedentes de estudios previos como el presente, no permiten comparar los resultados obtenidos.

De igual modo, ocurre con los valores del coeficiente de correlación, que muestran la ausencia de asociación entre IMPIL y BIEPS-A, tanto para AUT como para RDEP. Martínez Pazo (2015), en su estudio de la inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un *call center* cordobés, obtuvo resultados contrarios a los de este trabajo. Sin embargo su enfoque no está dirigido a tipo de relación en el puesto laboral como la presente investigación. El mismo Martínez Pazo (2015), recomienda que se debe seguir trabajando en esta temática. La investigación realizada por Boso y Salvia (2006), concluye refiriendo que en situaciones de entornos de crisis al menos en lo que se refiere a la Argentina, las diferencias de género, condición laboral y recursos socioeconómicos, influyen en la manera en que las personas representan y abordan situaciones sociales adversas.

A modo de conclusión se puede señalar que los resultados obtenidos en esta investigación hacen suponer que las variables tipo de relación laboral (AUT, RDEP), no presentan asociación con el bienestar psicológico al percibir inestabilidad laboral. Es recomendable que se continúen realizando investigaciones como la presente en la que se consideren otras variables, como género, edad, nivel socioeconómico, entre otras. En un entorno laboral inestable contar con información que demuestre de manera confiable como este influye en el bienestar psíquico de los trabajadores es importante para poder prevenir e intervenir en posibles complicaciones en la salud laboral de los trabajadores cordobeses.

Referencias

- Ballesteros, B., Medina, A., y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200004&lng=en&tlng=es.
- Bayón, M. (2005). The Traces of the 1990s on Argentinean Society: Trajectories, Identities and Uncertainty Caused by the Job Insecurity. *Revista Mexicana de sociología*, 67(4), 729-753. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032005000400003&lng=en&tlng=en
- Boso, R., Salvia, A. (2006). Condicionantes sociales del malestar subjetivo en un entorno de crisis y desempleo masivo. *Revista de Psicología de la Universidad Católica Argentina*, 2(3).
- Castel, R. (2004). *Metamorfosis de la cuestión social. Crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. M., y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1), 35-68.

Charkhabi, M. (2019). Quantitative job insecurity and well-being: Testing the mediating role of hindrance and challenge appraisals. *Frontiers in Psychology, 9*, 2776 doi: 10.3389/fpsyg.2018.02776.

Clarín

De la Garza Toledo J. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En J., Neffa, y J., De la Garza Toledo J. (Comp.) *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo* (pp. 11-31). Buenos Aires: CLASCO

Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas, 4*(1), 127-129.

Fernández, N., (Febrero, 2019). La crisis y el empleo. *Pymes cultura emprendedora, 179*, 6-7.

Franklin Fincowsky, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

Freud, S., (1929). *El malestar en la cultura*. Recuperado de <https://omegalfa.es/downloadfile.php?file=libros/el.malestar.de.la.cultura.pdf>

García Alandete, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social, 4*(1), 48-58. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752013000100004&lng=pt&tlng=es.

García Guzmán, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos, 25*(1), 73-101. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102010000100073&lng=es&tlng=es.

Grasso, L. (1999). *Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento*. Córdoba: UNC.

Halperin Weisburd, L., Labiaguerra, A., De Sena, A., González, M., Horen, B., Müller, G., y Villadeamigo, J. (2009). *Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina: El caso argentino. Documento de trabajo, 13*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires (CEPED). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10419/85389>

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., y Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio, 14*(45), 465-495. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

Jueguen, F. (20 de septiembre de 2018). El desempleo subió casi un punto y llegó al 9,6% en el segundo trimestre. *La Nación* [edición digital]. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/2173935-desempleo-indec>.

LaMontagne, A. D., Milner, A., Krnjacki, L., Schlichthorst, M., Kavanagh, A., Page, K., y Pirkis, J. (2016). Psychosocial job quality, mental health, and subjective wellbeing: A cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, *16*(Suppl 3), 1049. doi: 10.1186/s12889-016-3701-x.

Leibovich de Figueroa, N. (2006) La inestabilidad laboral como estresor. En N., Leibovich de Figueroa, y M., Schufer. (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 33-43). Buenos Aires: Paidós.

Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I., y Schufer, M. (2007). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, *15*, 297-303. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuin/v15/v15a29.pdf>.

Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (Comp.) (2006). *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires: Paidós.

Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (Ed.) (2002). *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*. Buenos Aires: EUDEBA

Maglio, A.; Injoque-Ricle, I., y Leibovich de Figueroa, N. (2010). Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. *Orientación y Sociedad*, *10*; 43-58. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf

Los memes y el humor en tiempos de crisis: aseguran que es “reirse para no llorar”. (8 de setiembre 2018). *Infocielo*. Recuperado de

https://infocielo.com/nota/95585/los_memes_y_el_humor_en_tiempos_de_crisis_aseguran_que_es_reirse_para_no_llorar/

Malvaez, N., Balcázar Nava, P., Trejo González, L., Gurrola Peña, G., y Bonilla Muñoz, M. (2008). Adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Revista Neurología Neurocirugía y Psiquiatría*, 2008; 41(3-4), 90-97. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revneuneupsi/nnp-2008/nnp083-4b.pdf>

Marsollier R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento de situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.

Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba* [Tesis de grado]. Universidad Siglo 21, Córdoba. Inédito.

Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A., y Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.

Ministerio de Hacienda, (2018). *Informes productivos provinciales. 23*. Recuperado de <https://www.minhacienda.gob.ar/>

Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.

- Resiliencia: superar el dolor desde la risa. (10 de octubre de 2015). *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/2015/10/10/1760146-resiliencia-superar-el-dolor-la-risa/>
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico. En N. B. Leibovich de Figueroa, y M. L. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 19-32). Buenos Aires: Paidós.
- Schufer, M., y Leibovich de Figueroa, N. (2007). *Malestar percibido por inestabilidad laboral*. Inédito
- Schmutte, P. S., y Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.
- Sobre el humor argentino y sus innumerables virtudes. (15 de julio 2017). *Perfil*. Recuperado de <https://www.perfil.com/noticias/espectaculos/sobre-el-humor-argentino-y-sus-innumerables-virtudes.phtml>
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Los argentinos se ríen de los políticos y de la corrupción. (11 de abril 2004). *Clarín*. Recuperado de https://www.clarin.com/sociedad/argentinos-rien-politicos-corrupcion_0_BJt9UTy0Yl.html

WhatsApp es la red social más utilizada. (15 de noviembre 2017). *Télam*. Recuperado de <https://www.telam.com.ar/notas/201711/222846-whatsapp-es-la-red-social-mas-utilizada.html>

Anexo 1

Formulario de Consentimiento informado

Muchas gracias por colaborar con nuestra investigación, la misma corresponde al trabajo final de grado de la carrera Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21.

El tema a investigar es “Inestabilidad laboral y bienestar psicológico”. Su participación se basa en responder todos los ítems presentados en los cuestionarios, que usted mismo se administrará y que se adjuntan en este documento.

Para continuar con este proceso se requiere:

- Tener 18 años o más.
- Residencia mínima de un año en la provincia de Córdoba.
- Poseer una antigüedad en el trabajo actual no menor de 6 meses.
- Indicar el tipo de relación en el puesto laboral actual, de dependencia o autónomo.
Si la relación es de dependencia, aclarar si es tipo planta permanente o contratado.
- Si por cualquier motivo perteneciera a ambas muestras, deberá escoger una de ellas. No puede participar en ambas, es decir debe responder como relación de dependencia o autónomo, nunca como ambos.

El tiempo estimado para completar esta encuesta online es de aproximadamente de 20 minutos. El destinar este tiempo para colaborar con nosotros es fundamental en nuestra investigación, dado que el no contar con todas sus respuestas no tendremos el material necesario para llevarla a cabo.

La información brindada es confidencial, su participación es voluntaria y la puede interrumpir en cualquier momento sin tener que expresar el motivo. No se requiere brindar nombres, se pedirá una dirección de mail para corroborar que la información no se duplique.

De modo que SI elige la opción CONTINUAR, “Afirmo haber leído y comprendido la totalidad de este consentimiento y de manera libre y espontánea acepto el participar como voluntario en esta investigación”.