

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Graduación. Manuscrito Científico

---

Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en  
Belén, Catamarca: Trabajadores dependientes y  
autónomos

---

Autora: Rivas Ruzo, Sofía Belén

Legajo n°: PSI02543

Tutora: Dra. López Steinmetz, Lorena Cecilia

Córdoba, Junio de 2019

## Índice

<b>Resumen y Palabras Clave.....</b>	<b>2</b>
<b>Abstract y Keywords.....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Método.....</b>	<b>11</b>
<i>Diseño .....</i>	<i>11</i>
<i>Participantes .....</i>	<i>11</i>
<i>Instrumentos .....</i>	<i>12</i>
<i>Procedimientos .....</i>	<i>14</i>
<i>Análisis de Datos .....</i>	<i>15</i>
<b>Resultados.....</b>	<b>17</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>26</b>
<b>Anexo 1.....</b>	<b>32</b>

Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en Belén, Catamarca: Trabajadores  
dependientes y autónomos

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue evaluar y analizar el malestar percibido por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas que trabajen de manera autónoma y dependiente residentes en la ciudad de Belén provincia de Catamarca, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre estas variables. Para esto se aplicaron las pruebas t de Student y el coeficiente de correlación de Spearman. El error tipo I se fijó en  $< 0.05$ . Se administraron los siguientes instrumentos de manera *online*: cuestionario sociodemográfico *ad-hoc*, inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral (IMPIL) y escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A). La muestra estuvo conformada por 48 participantes en su mayoría mujeres, que se dividieron en 21 autónomos (AUT) y 27 en relación de dependencia (RDEP). El 54,17% se encuentra hace 5 años o más en su puesto actual de trabajo, mientras que el 29,16% entre 1 año y menos de 5. De acuerdo de la autopercepción del desempeño laboral se agrupan en su mayoría en muy bueno (64,58%), mientras que el porcentaje restante se acumula en excelente (14,58%) y bueno (18,75). No se hallaron diferencias ni asociaciones estadísticamente significativas, es decir el bienestar psicológico no se relaciona con la inestabilidad laboral en los trabajadores tanto en RDEP como AUT. No obstante los trabajadores AUT presentan niveles más altos en cuanto a la preocupación por la salud y preocupación por el futuro; en lo que refiere a los RDEP se observa mayores valores en la sub-escala molestias emocionales.

Palabras Claves: Condiciones de Trabajo, Empleo, Estrés Laboral, Estrés Psicológico, Satisfacción en el Trabajo.

Job instability and psychological well-being in Belén, Catamarca: Dependent and self-employed workers

Abstract

The objective of the present investigation was to evaluate and analyze the discomfort perceived by work instability and psychological well-being in people who work autonomously and dependently in the city of Belén province of Catamarca, in order to know common and specific characteristics and investigate Relationships between these variables. For this, the Student t tests and the Spearman correlation coefficient were applied. Type I error was set at  $<0.05$ . The following instruments were administered online: ad-hoc sociodemographic questionnaire, inventory of perceived unrest in work instability (IMPIL) and psychological well-being scale for adults (BIEPS-A). The sample consisted of 48 mostly female participants, which were divided into 21 self-employed (AUT) and 27 in dependency ratio (RDEP). 54.17% are 5 years or more in their current job, while 29.16% between 1 year and less than 5. According to the self-perception of work performance, they are mostly grouped in very good (64.58%), while the remaining percentage accumulates in excellent (14.58%) and good (18.75). No statistically significant differences or associations were found, that is, psychological well-being is not related to job instability in workers in both RDEP and AUT. However, AUT workers have higher levels of concern for health and concern for the future; In terms of RDEP, higher values are observed in the emotional discomfort sub-scale.

Keywords: Working Conditions, Employment, Occupational Stress, Stress Psychological, Job Satisfaction.

### *Introducción*

En la ambivalencia en la que se vive hoy, el cambio y la transformación son permanentes y generan altos niveles de incertidumbre y complejidad, lo ambiguo, impreciso y azaroso se abren camino. Las oportunidades y las amenazas interactúan permanentemente, el desempleo que antes se podía pensar como un problema del futuro, hoy se lo vive en primera persona por gran parte de la población (Durán, 2010).

Según Fernández Álvarez y Manzano (2007), se entiende como empleo o trabajo a la acción encaminada a conseguir un propósito o un resultado. Este término se refiere al trabajo realizado en condiciones contractuales, el cual se remunera por dicho fin. Existen distintos tipos: el trabajo por cuenta propia (autónomo), voluntario, en relación de dependencia, entre otros. El trabajo implica un esfuerzo, tanto de la mente como del cuerpo, para realizar un propósito y obtener un beneficio que deriva del trabajo realizado y que, por lo tanto, puede conllevar una satisfacción. Diversos autores señalan al desempleo como el problema social más serio con el que se enfrenta el mundo actual. La situación de desempleo afecta las condiciones de vida. La categoría de desempleo limita un campo de prácticas sociales, que provocaron la modificación de dicho término por el de desocupado. Este, a su vez, quedó asociado fuertemente a la capacidad de supervivencia (Fernández Álvarez y Manzano, 2007; Jahoda, 1987).

Así, en décadas pasadas, muchos autores no se imaginaban que el desempleo pudiese llegar a ser uno de los problemas centrales del futuro. Por ejemplo, cuando en la década de 50 Fourastié y Vimont (1956, como se citó en Nun, 1999) se preguntaban cómo sería el mundo al llegar el año 2000, respondían lo siguiente:

El miedo de los trabajadores al desempleo tecnológico ya no se justificaba pues “hoy, los problemas de la desocupación, del poder adquisitivo y de las crisis económicas han sido dominados por la ciencia económica, así como la tuberculosis y las enfermedades infecciosas lo han sido por la medicina” (Fourastié y Vimont, 1956 como se citó en Nun, 1999, p. 986).

Cómo observa Nun (1999), no es que Fourastié y Vimont ignoraran las dificultades, sino que:

Los sistemas económicos no colectivistas, decían, engendran necesariamente crisis periódicas y una desocupación crónica, sólo que “la previsión económica y la adaptación de la estructura de la población activa a la estructura del consumo ya han reducido y reducirán ininterrumpidamente en el porvenir las crisis económicas y el subempleo, a medida que esas técnicas de previsión y de orientación se perfeccionen” (Fourastié y Vimont, 1956 como se citó en Nun, 1999, p. 986).

Sin embargo, el contexto mundial en el que se vive contradice fuertemente ese tipo de tesis. En cambio, parece ser más compatible con la tesis del propio Nun (1999), quien observa que el trabajo asalariado, estable y bien remunerado dejó de ser un aspecto real, ideal y alcanzable para una gran parte de la población.

Argentina no es una excepción. Este país se encuentra atravesando actualmente una crisis económica que repercute en las tasas de empleo y en la estabilidad laboral. Así lo expresan los medios nacionales, que informan que en el segundo trimestre del año 2018 la tasa de desempleo subió casi un punto y pasó de 8.7% a 9.6% anual. Conjuntamente, los

datos del INDEC proyectaron que el total de desocupados fue de 1.9 millones (Jueguen, 2018). Sin embargo, la problemática laboral es mucho más abarcativa, alarmante y significativa si se tienen en cuenta otras variables además del desempleo, tales como el aumento de la subocupación y el empleo en negro. En este sentido, la cantidad de argentinos con problemas de empleo es de 7.5 millones (Jueguen, 2018). En síntesis, la problemática del empleo y más específicamente, la inestabilidad laboral es una de las circunstancias más importantes, ya que es un tema relevante a nivel nacional.

La provincia de Catamarca no escapa a la realidad descrita a nivel nacional. En esta provincia, se realizaron una serie de investigaciones (Osatinsky, 2013) que dieron a conocer que Catamarca presentaba los niveles de pobreza más elevados del país durante el año 2001. Esta población sufrió históricamente un profundo deterioro social y ha sido afectada por graves problemas de empleo. Al respecto, se puede afirmar que dicho deterioro social afecta al conjunto de los desocupados ya que una persona sin ocupación no participa del proceso de creación de bienes y servicios. Catamarca se caracterizaba por tener una economía tradicional, pero eso cambió en la actualidad. Algunas décadas atrás, más de la mitad de la población catamarqueña trabajaba en actividades primarias o en servicios del Estado. Así, el Estado tenía la presencia más considerable e importante en el mercado de trabajo. Sin embargo, tal como señala Osatinsky (2013, 2017) con la implementación de algunas políticas de corte liberal y/o neoliberal durante las últimas décadas se potenció la desocupación y el empleo informal. Siguiendo a este autor, el término *empleo informal* agrupa al conjunto de trabajadores que no se encuentran registrados y que componen el denominado empleo “en negro” (Osatinsky, 2013).

La inestabilidad laboral (IL) trae aparejado cambios en las relaciones familiares y sociales. El miedo a perder el empleo lleva a las personas a hacer más recortes en sus beneficios y estilo de vida, como por ejemplo, aceptar más horas de trabajo, menos días no laborales, baja de salarios, menos beneficios sociales, etc. Todo ello puede generar situaciones estresantes y derivar en padecimientos tanto psíquicos como psicosomáticos (Gavilán de Labourdette, 2002). Cuando la percepción de la IL y sus efectos negativos se hacen sentir en la persona, esto puede llegar a ser el detonante de altos niveles de estrés, inundando tanto la vida personal como profesional (Leibovich de Figueroa, 2006).

La percepción de IL suele asociarse con la posible pérdida del trabajo. Al respecto, cabe señalar que la IL puede tener un aspecto objetivo y otro subjetivo. El primero, hace referencia a los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y representa muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores. Es decir, es objetivo, porque no se relaciona con una percepción de la persona (Mauno, Kinnunen, Makikangas, y Natti, 2005; Saloniemi, Virtanen, y Vahtera, 2004; Silla, Gracia, y Peiro, 2005). En lo que concierne al aspecto subjetivo, la IL es la percepción de un sujeto frente a su situación laboral y que puede ser definida como la amenaza de la pérdida involuntaria del trabajo. Frente a ello, los empleados sienten una disconformidad entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que se les ofrece (Kinnunen, Mauno, Natti, y Happonen, 1999; Sverke y Hellgren, 2002). Así, la IL objetiva, puede ser generada por situaciones externas que constituyen una amenaza real de pérdida del trabajo (Sverke y Hellgren, 2002), mientras que la IL subjetiva se puede dar en contextos en los que no hay una amenaza real de pérdida del empleo. No obstante, cabe destacar que ambas tienen las mismas consecuencias psicológicas negativas y fisiológicas (Mauno et al., 2005). Desde

el punto de vista de la teoría del estrés, la IL percibida, tanto la objetiva como la subjetiva, puede ser considerada como un factor estresor y una amenaza al bienestar de la persona (Jacobson y Truax, 1991; Lazarus y Folkman, 1984). Si bien el estrés se manifiesta de diferentes formas según la persona, puntualmente el estrés laboral es considerado como el principal problema de salud que enfrentan los trabajadores, dado que puede derivar en comportamientos disfuncionales y en un desequilibrio tanto físico como mental (Houtman, Jettinghof, Cedillo y World Health Organization, 2008).

El estudio de Mauno et al. (2005) se enfocó en el rol del empleo temporario y la percepción de IL en relación a actitudes laborales (satisfacción laboral, intenciones de cambio) y el bienestar (compromiso y agotamiento laboral). Los análisis presentados tuvieron en cuenta dos grupos de casos: alta IL y empleo permanente (IL subjetiva) y alta IL y trabajo temporario (IL objetiva) El resultado de dicho estudio mostró que bajo condiciones de alta IL percibida, los trabajadores permanentes tuvieron bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral. Por el contrario, generalmente los empleados temporarios tuvieron más actitudes laborales positivas y mayor bienestar. Por otro lado, en condiciones de baja percepción de IL no hubo diferencias entre los trabajadores permanentes y temporarios e incluso, al contrario de lo esperado, la mayoría de los empleados temporarios tuvo más actitudes laborales positivas y mayor bienestar.

El bienestar psicológico está relacionado con el desarrollo de la persona en los diferentes ámbitos de su vida (Martí Noguera, Martínez Salvá, Martí Vilar y Marí Mollá, 2007). Ryff y Keyes (1995) desarrollaron seis dimensiones por la cual la persona potenciaría su bienestar psicológico, estas son la autonomía, objetivos vitales, auto aceptación, relaciones positivas con otros, dominio ambiental y crecimiento personal. A su

vez, el bienestar psicológico se despliega dentro de un marco básicamente emocional. El término bienestar psicológico recibió diversas denominaciones: como felicidad (Argyle, 1992), satisfacción con la vida (Veenhoven, 1994), y afectos positivos o negativos (Bradburn, 1969).

En la actualidad, las transformaciones que acontecen en el contexto del trabajo y los índices de desempleo, más la creciente precarización laboral, hacen que la mayoría de los trabajadores perciban su situación laboral como inestable. A esta situación se la considera como uno de los factores más importantes y estresantes del trabajo (Witte, 1999; Maglio, Injoque Ricle y Leibovich de Figueroa, 2010; Schufer, 2006). Desde hace tiempo, en la literatura internacional, la IL percibida se la asocia a consecuencias negativas en lo que refiere a actitudes laborales del empleado y su bienestar. Así lo indican estudios de metaanálisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros estudios (Hartley, Jacobson, Klandermans y Van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002).

Con base en lo anterior y junto a Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle y Schufer (2008), se puede plantear que una situación de inestabilidad laboral se caracteriza por el hecho de que un empleado percibe una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desea y el nivel que le ofrece el empleador. Dicha discrepancia o inadaptación persona-trabajo (en términos de estabilidad-inestabilidad) puede conducir a varias consecuencias negativas tanto psicológicas como fisiológicas. Entre ellas, la posibilidad de pérdida de empleo podría afectar el grado de satisfacción general que tiene una persona respecto a su vida, esto es, lo que se denomina como bienestar psicológico (para una revisión parcial del concepto de bienestar psicológico ver, por ejemplo, Casullo, 2002; o también, para una revisión parcial de dicho concepto ver, por ejemplo, Páramo, Stranjero, García, Torrecilla y

Gómez, 2012). Particularmente a nivel local, en la ciudad de Belén provincia de Catamarca, hasta la fecha no existen investigaciones que hayan evaluado la postulada relación entre inestabilidad laboral (ya sea objetiva o subjetiva) y bienestar psicológico del trabajador. Así, la presente investigación constituye un primer paso conducente a la producción de conocimiento local sobre dicha temática.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

**Objetivo General:**

Evaluar y analizar, durante el mes de Abril 2019, malestar percibido por la inestabilidad laboral y bienestar psicológico en persona con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos, residentes en la ciudad de Belén, provincia de Catamarca, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre esas variables.

**Objetivos Específicos:**

- Caracterizar malestar percibido por la 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 mencionado fue no experimental, de tipo transversal (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

### Participantes

La muestra de esta investigación desempeña su ocupación laboral en el departamento Belén provincia de Catamarca. El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se establecieron dos muestras en función del tipo de relación en el puesto laboral actual: una, denominada “relación de dependencia” (RDEP) y otra “autónomo” (AUT). Cada muestra estuvo conformada por  $n = 48$  participantes (56% RDEP y 44 % AUT). Los criterios de inclusión generales (para ambas muestras) fueron: sujetos que residan en el departamento Belén, provincia de Catamarca desde hace, al menos, un año; que trabajen; que tengan mínimo 6 meses de antigüedad en el empleo o trabajo actual; que tengan 18 años o más de edad; que brinden su consentimiento informado para participar del estudio; que cumplan con todas las etapas del mismo y que respondan a todos los ítems de cada uno de los cuestionarios administrados. Además de los criterios de inclusión generales, cada participante cumplió con uno u otro criterio de inclusión específico, lo que determinó su pertenencia a la muestra RDEP, o bien, a la muestra AUT. Los participantes de la muestra RDEP cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral actual fuese en relación de dependencia (respecto de lo cual debían indicar si la relación de dependencia era de

tipo planta permanente o contratado). Los participantes de la muestra AUT cumplieron con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese autónomo. Ningún participante formó 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 mejor representaba su situación laboral en ese momento.

Se elaboró un formulario de consentimiento informado *ad hoc*. Dicho formulario se presenta en el anexo 1.

## Instrumentos

Para responder a los objetivos planteados en esta investigación 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 localidad de Belén, 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 universitario completo o superior se indagó si el puesto laboral en el que se desempeñaban en ese momento tenía vínculo 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 (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. Estas 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), 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). Se utilizó la versión de 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 asignan 3 puntos); ni de acuerdo ni en desacuerdo (se asignan 2 puntos); en desacuerdo (se asigna 1 punto).

#### Procedimientos

Se administraron todos los instrumentos de manera *online*, para lo cual se usó 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* de los instrumentos a fin de facilitar la participación (flexibilidad horaria) y para reducir la

deserción y la probabilidad de datos faltantes (todas las preguntas, excepto las correspondientes al IMPIL, fueron marcadas como de respuesta obligatoria, por lo que el sistema generó un aviso al participante cuando quedaban ítems sin responder). La convocatoria se realizó por medio no tradicionales, concretamente, mediante redes sociales tales como *Facebook* y también vía *WhatsApp*. En la invitación a participar se indicó el *link* que dirigió a cada participante al formulario. En primer lugar, se presentó el formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón “Acepto”, ubicado al final de dicho formulario, los participantes indicaban su acuerdo para formar parte del estudio. Luego, se presentaron los ítems correspondientes al cuestionario de datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems correspondientes a IMPIL y, finalmente, los correspondientes a BIEPS-A. A fin de preservar el anonimato de la participación, no se solicitó ninguna información que permitiera identificar a los participantes como por ejemplo, nombre y apellido. No obstante, se les pidió a los participantes dejar su dirección de correo electrónico, lo cual fue utilizado para controlar la potencial duplicación de participación.

#### Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático InfoStat (v2018) en su versión estudiantil. Se informaron frecuencias absolutas (f) y frecuencias relativas expresadas en términos de porcentajes (%). Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: modo (Mo), mediana (Mdn), media (M) y desviación estándar ( $\pm sd$ ). Se prestó especial atención a 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

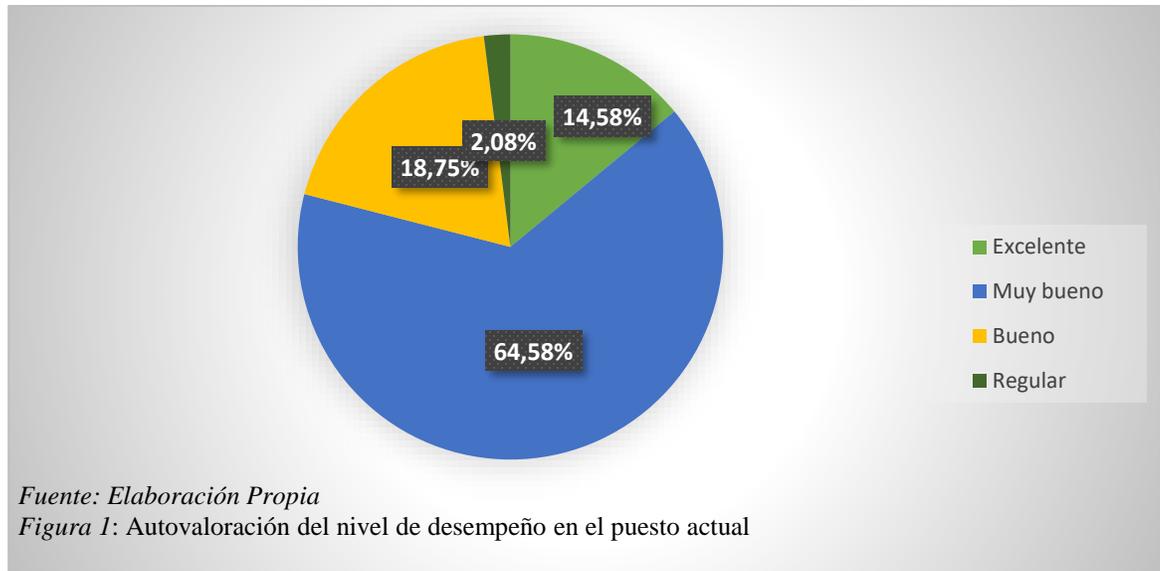
estadísticas descriptivas. Asimismo, se presentaron y compararon medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL en la muestra RDEP y AUT. Por otra parte, se analizaron diferencias en función del tipo de relación en el puesto laboral actual (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 en el puesto 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*

En el total de casos ( $n = 48$ ), la distribución según sexo fue de 25,00% masculinos y 75,00% femeninos. La muestra estuvo compuesta por 56,25% de participantes que correspondieron a RDEP y 43,75% que correspondieron a AUT. La media de edad en AUT fue de 34,76 años ( $\pm 10,47$ ; Mdn = 32,00), mientras que en RDEP fue de 36,56 años ( $\pm 10,01$ ; Mdn = 36,00). En lo que respecta al tiempo de residencia en la ciudad de Belén se registró una media de 18,71 años ( $\pm 13,70$ ; Mdn = 20,00) para AUT y una media de 21,93 años ( $\pm 16,05$ ; Mdn = 21,00) para los participantes RDEP.

En lo que concierne al nivel socio económico (auto-percibido), el 83,33% señaló que pertenecía a clase media, el 14,58% a clase baja y el 2,08% a clase alta. El nivel de instrucción máximo alcanzado que predominó en el total de casos fue Universitario completo con el 35,42%. Los demás niveles de instrucción presentaron porcentajes menores (20,83% Terciario completo, 18,75% Universitario incompleto, 12,50% Secundario incompleto, 6,25% Terciario incompleto, 4,16% postgrado completo, 2,08% Postgrado incompleto).

Con respecto a la vinculación del trabajo actual con su profesión, el 37,50% respondió que sí estaba relacionado y el 16,67% que no, mientras que el 45,83% respondió que no terminó una carrera universitaria. Referido a la antigüedad en el trabajo actual, el 54,17% indicó una antigüedad de 5 años o más, el 16,67% indicó una antigüedad laboral de entre 6 meses y menos de un año, el 14,58% de entre un año y menos de 3 años, y el 14,58% entre 3 años y menos de 5 años. La distribución de los casos según autovaloración del desempeño en el puesto laboral actual se presenta en la figura 1.



En la tabla 1 se presentan los resultados obtenidos para las medidas de tendencia central para el IMPIL. En cuanto al bienestar psicológico, la media de puntajes totales obtenidos en el BIEPS-A para la muestra RDEP fue de 34,59 ( $\pm 2,61$ ) y la mediana fue de 35,00. En lo que respecta a la muestra AUT, dicha media fue de 35,29 ( $\pm 2,70$ ) y la mediana fue de 36,00.

Tabla 1

*Medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral (IMPIL) según tipo de relación en el puesto laboral.*

Categorías del IMPIL	RDEP		AUT	
	M ( $\pm$ ds)	Mdn	M ( $\pm$ ds)	Mdn
Problemas interpersonales	17,12 ( $\pm$ 7,52)	17,00	14,00 ( $\pm$ 10,77)	13,00
Competencia personal	28,89 ( $\pm$ 19,45)	27,00	22,67 ( $\pm$ 20,36)	22,00
Preocupaciones por la salud	9,04 ( $\pm$ 7,64)	9,00	8,00 ( $\pm$ 8,53)	6,00
Molestias medioambientales	17,30 ( $\pm$ 13,55)	15,00	16,10 ( $\pm$ 12,89)	17,00
Preocupaciones económicas	22,63 ( $\pm$ 14,95)	19,00	21,52 ( $\pm$ 14,03)	23,00
Preocupaciones en relación al futuro	7,23 ( $\pm$ 7,28)	5,50	8,20 ( $\pm$ 6,65)	8,50
Molestias emocionales	31,26 ( $\pm$ 28,14)	20,00	32,67 ( $\pm$ 25,59)	31,00
Molestias cognitivas	21,30 ( $\pm$ 20,01)	13,00	22,43 ( $\pm$ 17,88)	21,00

Fuente: Elaboración Propia

Nota: M = Media; ds = desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo.

En los 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 subescalas) no se hallaron diferencias estadísticamente significativas (PI:  $T = -1,17$ ,  $p$ -valor = 0.2499; CP:  $T = -1,08$ ,  $p$ -valor = 0.2870; PS:  $T = -0,44$ ,  $p$ -valor = 0.6597; MMA:  $T = -0,33$ ,  $p$ -valor = 0.7466; PE:  $T = -0,26$ ,  $p$ -valor = 0.7952; PF:  $T = 0,46$ ,  $p$ -valor = 0.6446; ME:  $T = 0,18$ ,  $p$ -valor = 0,8589; MC:  $T = 0,20$ ,  $p$ -valor = 0,8396). Del mismo modo, la diferencia hallada entre tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) y puntaje total del BIEPS-A no fue estadísticamente significativa ( $T = 0,90$ ,  $p$ -valor = 0.3832).

Los análisis entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A puntaje total en la muestra RDEP no hallaron asociaciones estadísticamente significativas (Tabla 2). Del mismo modo,

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

Tabla 2

*Análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra RDEP.*

Categorías del IMPIL y puntaje total BIEPS-A	RDEP	
	$r_s$	p-valor
Problemas interpersonales – BIEPS-A	- 0,06	0,7735
Competencia personal – BIEPS-A	- 0,27	0,1679
Preocupaciones por la salud – BIEPS-A	- 0,22	0,2796
Molestias medioambientales – BIEPS-A	0,03	0,8847
Preocupaciones económicas – BIEPS-A	- 0,14	0,4922
Preocupaciones en relación al futuro – BIEPS-A	- 0,17	0,4079
Molestias emocionales – BIEPS-A	- 0,02	0,9040
Molestias cognitivas – BIEPS-A	- 0,05	0,7634

Fuente: Elaboración Propia

Nota: RDEP = Relación de dependencia; IMPIL = Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral; BIEPS-A=Escala de Bienestar Psicológico para adultos;  $r_s$  = Coeficiente de correlación de Spearman.

No se hallaron asociaciones significativas

Tabla 3

*Análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra AUT.*

Categorías del IMPIL y puntaje total BIEPS-A	AUT	
	$r_s$	p-valor
Problemas interpersonales – BIESP-A	- 0,00	0,6908
Competencia personal – BIESP-A	- 0,21	0,3582
Preocupaciones por la salud – BIESP-A	- 0,20	0,3819
Molestias medioambientales – BIESP-A	- 0,17	0,4595
Preocupaciones económicas – BIESP-A	- 0,18	0,4276
Preocupaciones en relación al futuro – BIESP-A	- 0,16	0,4872
Molestias emocionales – BIESP-A	- 0,21	0,3593
Molestias cognitivas – BIESP-A	- 0,23	0,3237

Fuente: Elaboración Propia

Nota: AUT = Autónomo; IMPIL = Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral; BIEPS-A=Escala de Bienestar Psicológico para adultos;  $r_s$ = Coeficiente de correlación de Spearman.

No se hallaron asociaciones significativas

## *Discusión*

La presente investigación tuvo como fin analizar y evaluar la inestabilidad laboral junto con el bienestar psicológico y su relación, en personas de la ciudad de Belén que trabajen de manera AUT y en RDEP. La temática abordada es de suma importancia para la localidad en la que se realiza, ya que no se cuenta con investigaciones previas y, a nivel país, como fuente de nueva información ya que son escasos los estudios existentes.

En un primer momento se describieron las características sociodemográficas de la muestra, en la cual se observó que hubo más participación femenina que masculina. Esto podría deberse a que el trabajo se está diversificando frente a los avances tecnológicos y la reestructuración dentro de la organización, lo que hace que aumente la participación femenina en el mercado laboral (Sparks, Faragher y Cooper, 2001).

Otro objetivo fue caracterizar el malestar que se percibe frente a la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico. En cuanto al malestar por inestabilidad laboral, indican que los puntajes más elevados correspondieron a las sub-escalas molestias emocionales y competencia personal, tanto en AUT como en RDEP. En cambio, los puntajes más bajos se hallaron en las sub-escalas preocupaciones por la salud y preocupaciones en relación al futuro, también en ambas muestras. El estudio de Leibovich y Shufer (2002) no corroboró estos resultados, ya que los factores de preocupación económica y las molestias medioambientales fueron los más relacionados con la inestabilidad laboral. Por otra parte, Zambudio (2012) encontró que el factor molestias cognitivas es el más prevalente en la inestabilidad laboral. Durán (2010) menciona que el ambiente, las manifestaciones físicas, emocionales, conductuales, cognitivas y económicas, entre otras, podrían ser estresores que dan como resultado el malestar, influyendo sobre el bienestar psicológico dentro del trabajo.

Todo ello señala el autor podría ser causante de la inestabilidad laboral. En el estudio realizado por Leibovich de Figueroa et al. (2007) se observó una asociación entre inestabilidad y el nivel de escolaridad, ya que a mayor nivel de instrucción, mayor inestabilidad, incluso en personas que terminaron su carrera universitaria y no trabajan como profesionales. Esto parece contradecir lo hallado en este estudio, ya que la mayoría de los participantes tenían un alto nivel de instrucción (nivel universitario completo) y no presentaban altos niveles de inestabilidad laboral. Por otra parte, Cropanzano y Wright (1999) muestran que existe una relación entre el bienestar psicológico y el desempeño en el trabajo, ya que las personas que son más felices tienen mayor productividad en su trabajo. Esto condiría con los resultados de esta investigación, ya que la mayoría de los participantes percibían su desempeño como excelente o bien como muy bueno, y no presentaban altos niveles de malestar.

Por otra parte, se evaluaron las diferencias del malestar percibido por inestabilidad laboral en función del puesto de trabajo (RDEP y AUT). Al respecto, los resultados no indican diferencias entre los trabajadores en RDEP y AUT. Se habría esperado que los AUT tengan mayor malestar por inestabilidad laboral que los RDEP, ya que los AUT no cuentan con un sueldo fijo y esto podría ser la fuente de mayor inestabilidad. Sin embargo, en el estudio de Caamaño Rojo (2005) se evidencia que, por la expansión de la globalización y el avance tecnológico, los trabajadores AUT se vieron favorecidos, ya que al trabajar en emprendimientos propios sus aspectos personales se ven potenciados y su actividad laboral no contradeciría sus preferencias, lo que haría que tengan un mayor bienestar. Es decir, elegirían empleos de corta duración pero que les generen más satisfacción. Sumado a lo reportado anteriormente; Mauno et al. (2005); De Cuyper y De Witte (2006) encontraron que

en contextos de alta inestabilidad laboral, los empleados que trabajan de manera permanente tienen menos satisfacción y más inseguridad laboral que los temporarios.

En lo que respecta a las diferencias del bienestar psicológico no se encontraron diferencias entre AUT y RDEP. Al respecto, cabe señalar que los resultados de la investigación realizada por De Cuyper y De Witte (2006) tampoco hallaron diferencias entre RDEP y AUT en relación al bienestar psicológico.

El último objetivo de esta investigación fue determinar si existen asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores (RDEP y AUT). Los resultados indican que no hay asociación entre estas variables. Sin embargo, los estudios de De Cuyper, De Witte, Kinnunen y Nätti (2010); Bernhard-Oettel, Sverke y De Witte (2005); Silla, De Cuyper, Garcia, Peiró y De Witte (2009) reportan que la inseguridad laboral se relaciona de forma inversa con el estado de salud independientemente de la relación contractual que se tenga.

Para finalizar, es importante mencionar que las limitaciones de este estudio fueron la imposibilidad de generalizar los resultados debido a que el muestreo fue accidental. Cabe destacar que, a pesar de las limitaciones, el presente trabajo tiene como fortaleza ser el primer estudio sobre la temática realizado en la ciudad de Belén. A su vez resaltar que es de suma importancia tener en cuenta el momento socioeconómico que está atravesando el país. Tomando los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede concluir que no existe una relación entre inestabilidad laboral y bienestar psicológico en los trabajadores AUT y RDEP. No obstante los trabajadores AUT presentan niveles más altos en cuanto a la preocupación por la salud y preocupación por el futuro; en lo que refiere a los RDEP se observa mayores valores en la sub-escala molestias emocionales; lo que nos llevaría a pensar

que el malestar en el trabajo se relaciona más con la individualidad de la persona que por su ámbito laboral. Por último, cabe destacar la importancia de continuar investigando sobre el tema, ya que no existen investigaciones a nivel país ni local. Sin embargo se considera importante ampliar la muestra para obtener resultados estadísticamente más significativos y representativos; así como también incorporar género, edad, y nivel socioeconómico al análisis de las variables, para poder complementarlas y poder enriquecer la lectura de los datos obtenidos. En resumen, los resultados sugieren que la inestabilidad laboral no está relacionada con el bienestar psicológico.

## Referencias

- Argyle, M. (1992). *La Psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?. *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford: Aldine.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho (Valdivia)*, 18(1), 25-53.
- 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.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51 (4), 252-265.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, wellbeing and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57-73.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.

- Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 127-129.
- Fernández Álvarez, M. I., y Manzano, V. (2007). Desempleo, acción estatal y movilización social en Argentina. *Política y Cultura*, 27, 143-166.
- Gavilán de Labourdette, M. G. (2002). Salud mental versus inestabilidad laboral. *Orientación y Sociedad*. 3, 1-14.
- Grasso L (1999). *Introducción a la Estadística en Ciencias Sociales y del Comportamiento*. Córdoba: UNC.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & 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.
- Houtman, I. Jettinghof, K. Cedillo, L. & World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: a statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59(1), 12.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un Análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.

- 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>.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leibovich de Figueroa, N. (2006) La inestabilidad laboral como estresor. En Leibovich de Figueroa, N. y Schufer, M. (Comp.), *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral* (pp. 33-43). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y Sociedad*, 6(6), 1-16.
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I. y Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, 15, 297-303.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A. L., Schmidt, V., Injoque Ricle, I, Minichiello, C., Marconi, A., González, A., Aranda, C. y Cuenya, L. (2007). Malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, 14, 61-68.
- Leibovich de Figueroa, N. y Schufer, M. (Ed.) (2002). *El Malestar y su Evaluación en Diferentes Contextos*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Leibovich de Figueroa, N. y Schufer, M. (Comp.) (2006). *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral*. Buenos Aires: Paidós.

- Maglio, A. L., 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.
- 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.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. & 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.
- Martí Noguera, J., Martínez Salvá, F., Martí Vilar, M. y Marí Mollá, R. (2007). Responsabilidad social universitaria: Acción aplicada de valoración del bienestar psicológico en personas adultas mayores institucionalizadas. *Revista Latinoamericana. 18*, 2-11.
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico, 38*(152), 985-1004.
- Osatinsky, A. (2013). La pobreza y su relación con los problemas de empleo en Catamarca y Tucumán, Argentina, a fines del siglo XX. *Estudios Demográficos y Urbanos, 28*(1), 53-92.
- Osatinsky, A. (2017). El deterioro laboral de Catamarca y Tucumán (1980-2002). *Breves Contribuciones del IEG-Instituto de Estudios Geográficos Dr. Guillermo Rohmeder, (23)*, 86-112.
- Páramo, M. de los A., Stranjero, C. M., García, C. S., Torrecilla, N. M., y Gómez, E. E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico, 10*(1), 7-21.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 7-19.

- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Vahtera, J. (2004). The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, Employment and Society*, 18(1), 193-208.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Silla, I., De Cuyper, N., Garcia, F. J., Peiró, J.M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*. 10(6), 739.
- 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. & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Wellbeing and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509.
- 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. & Näswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

- Veenhoven, R. R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Zamudio, A. N. (2012). *Estrés e Inestabilidad Laboral en un Equipo de Ventas*. (Tesis de grado). Universidad del Aconcagua. Mendoza.

## Anexo 1

### Modelo de Consentimiento Informado

¡Hola! Mi nombre es Sofia Rivas Ruzo, soy estudiante de la Licenciatura en Psicología de la universidad Siglo 21 y me encuentro realizando mi trabajo final de graduación, el mismo consta de una investigación sobre la problemática de inestabilidad Laboral y Bienestar psicológico en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos del departamento Belén, Provincia de Catamarca.

Para ayudarme con esta investigación, te pido que respondas tres formularios en los que te preguntaré datos sociodemográficos, algunas apreciaciones tuyas sobre tu trabajo y sobre vos mismo. Los tres formularios tendrán una duración aproximada de 20 minutos.

No hay respuestas buenas ni malas, correctas ni incorrectas. Todas las respuestas serán de ayuda para esta investigación.

Las respuestas son anónimas y los datos obtenidos serán resguardados de modo confidencial, ya que solamente se hará uso de ellos para los fines de la investigación.

Cabe aclarar que tu participación es libre y voluntaria, no es obligatoria y estás en todo derecho de abandonarla si así lo deseas. Si deseas seguir, sólo deberás confirmar que aceptas dichos términos.

Ante cualquier duda te puedes comunicar conmigo vía email:  
sofiarivasruzo@gmail.com

¡Gracias por participar!