

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores de relación  
laboral dependientes y autónomos de Córdoba  
Labour instability and psychological well-being in dependent and self-  
employed workers in Cordoba

Autora: Greta Ruth Tissera

Legajo nº: 01093

Tutora: Dra. L. Cecilia López Steinmetz

Córdoba, junio de 2019

## Índice

Resumen y Palabras clave .....	2
Abstract y Keywords .....	3
Introducción .....	4
Método .....	14
Diseño .....	14
Participantes.....	14
Instrumentos .....	15
Procedimientos .....	19
Análisis de datos .....	20
Resultados .....	22
Discusión .....	27
Referencias .....	31
Anexo 1 .....	37

## Resumen

El principal objetivo de esta investigación consistió en evaluar y analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos, residentes en la provincia de Córdoba, durante abril 2019. Para ello, se administraron un cuestionario de datos sociodemográficos (elaborado *ad hoc*), el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos. La administración de los instrumentos a los participantes se realizó de manera *online*, para lo cual se utilizó la herramienta *Google Docs* (Formularios). Para todos los análisis el error tipo I se fijó en 0.05. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en los análisis entre malestar percibido por inestabilidad laboral según el tipo de relación en el puesto laboral en las subescalas problemas interpersonales y competencia personal. En los análisis entre malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico se hallaron asociaciones estadísticas significativas en la muestra de autónomos para las subescalas problemas personales, competencia personal, preocupación por la salud, preocupaciones por el futuro, molestias emocionales y molestias cognitivas. En la muestra de dependientes sólo se halló asociación para la subescala preocupaciones económicas. De este modo, se concluyó la existencia de malestar percibido por inestabilidad laboral en las subescalas señaladas, y la disminución del bienestar psicológico de los trabajadores.

### Palabras clave

Compromiso laboral - Condiciones de Trabajo - Estrés Psicológico – Inseguridad laboral  
Satisfacción en el trabajo

### **Abstract**

The main objective of this research consisted of evaluating and analysing the perceived discomfort due to labour instability and psychological wellbeing in people with a labour occupation, in a permanent employees and self-employed, residents in the province of Córdoba, during April 2019. To this end, a sociodemographic data questionnaire (elaborated ad hoc), the Inventory of Perceived Discomfort in Labour Instability and the Psychological Well-being Scale for Adults were administered. The administration of the instruments to the participants was carried out online, using the Google Docs tool (Forms). For all analyses the type I error was set at 0.05. The results showed statistically significant differences in the analysis between perceived discomfort due to job instability according to the type of relationship in the workplace in the subscales interpersonal problems and personal competence. In the analysis between perceived discomfort due to labour instability and psychological well-being, significant statistical associations were found in the sample of self-employed for subscales personal problems, personal competence, concern for health, concerns for the future, emotional discomfort and cognitive discomfort. In the sample of dependents only economic concerns were found to be associated with the sub-scale economic concerns. In this way, the existence of perceived discomfort due to labor instability in the indicated subscales was concluded, and the decrease of the psychological well-being of the workers.

### **Keywords**

Work Commitment - Working Conditions - Psychological Stress - - Job Insecurit - Job Satisfaction

## Introducción

Décadas atrás, muchos autores no pensaban que el desempleo pudiese llegar a ser uno de los problemas centrales del futuro. Sin embargo, actualmente la problemática laboral es una temática alarmante y significativa, que pone en juego otras variables además del desempleo, tales como el aumento de la subocupación, y los efectos de estas problemáticas como por ejemplo la inestabilidad laboral.

Hoy en día, el hecho de tener un trabajo continua brindando a las personas la posibilidad de desarrollarse y encontrar un lugar en la sociedad (Leibovich de Figueroa y Szabo, 2002). Es decir que la actividad laboral adquiere un papel fundamental en la vida de las personas ya que a través de ella se logra alcanzar la independencia, el reconocimiento social y personal (Peiro, Prieto, y Roe, 1996). Tiempos atrás por ejemplo en la década del 50 Fourastié y Vimont (1956 como se citó en Nun, 1999) al preguntarse cómo sería el mundo al llegar al año 2000, se respondían que:

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 en Nun, 1999, p. 986).

Como señala el autor 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 en Nun, 1999, p. 986).

Sin embargo, este tipo de tesis no concuerda con el contexto mundial actual. La tesis del propio Nun (1999) sería más compatible con la situación que atraviesa el contexto mundial actual, quien observó que el trabajo asalariado, estable y bien remunerado dejó de ser una perspectiva real y alcanzable para una gran parte de la mano de obra disponible. Argentina no es una excepción en este sentido, dado que este país atraviesa actualmente una crisis económica que entre otros aspectos importantes, repercute en las tasas de empleo y en la estabilidad laboral. Así lo reflejan algunas notas publicadas en diarios nacionales que informan, por ejemplo, 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. Además, si se proyectan los datos del INDEC a todo el país, el total de desocupados fue de 1.9 millones (Jueguen, 2018). En este sentido, la cantidad de argentinos con problemas de empleo es de 7.5 millones (Jueguen, 2018).

En efecto, el escenario laboral actual en Argentina es de creciente precariedad. Se caracteriza por el desempleo (o la desocupación), el empleo transitorio y el empleo permanente pero no registrado (Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle y Schufer, 2007; Schufer, 2006; Schufer y Leibovich de Figueroa, 2007). En este contexto de inestabilidad laboral, el miedo a perder el trabajo surge como un importante estresor psicosocial (Leibovich de Figueroa et al., 2007), dado que provoca situaciones de malestar en las

personas, ya sea que estén actualmente empleadas o desempleadas, en relación a su futuro laboral (Leibovich de Figueroa, 2006).

La percepción que tienen las personas a raíz de la inestabilidad en el mercado laboral, provocaría mayor incertidumbre no solo en relación a sus ingresos monetarios actuales y futuros, sino también con respecto a la identidad laboral que el trabajo permite construir. A partir de dicha identidad laboral se generan características valorativas para los empleados, además de la posibilidad de construir proyectos futuros (Leibovich de Figueroa et al., 2007). En efecto, desde hace tiempo, en la literatura internacional la inestabilidad laboral percibida se asocia a consecuencias negativas en relación con las actitudes laborales del empleado y su bienestar, tal como lo indican estudios de metaanálisis (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002) y otros tipos de estudios (Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Sverke & Hellgren, 2002), incluyendo estudios foráneos más recientes que también parecen apoyar dichas afirmaciones (Charkhabi, 2019; LaMontagne et al., 2016). Estudios realizados específicamente en la Argentina se ubican en la misma línea de señalamientos (Leibovich de Figueroa et al., 2006, 2007; Marsollier y Aparicio, 2011).

Vander Elst, De Cuyper y De Witte (2010) definieron al constructo de inseguridad laboral como la preocupación general del empleado sobre la existencia continua del trabajo en el futuro. Estudios más recientes como De Witte, Vander Elst y De Cuyper (2015), señalan que el clima económico laboral actual, la inestabilidad en las condiciones de los empleos y los cambios estructurales a gran escala pueden iniciar o intensificar la percepción de inseguridad laboral entre los empleados.

Sumado a lo anterior sobre la percepción de inseguridad laboral, en varios estudios se muestra que el aumento de dicha percepción se asocia a resultados negativos como por ejemplo angustia psicológica y agotamiento emocional (Cheng & Chan, 2008; Piccoli & de Witte, 2015). Asimismo tiene repercusiones sobre el sector organizacional, se asocian con variables tales como menor satisfacción laboral, menor compromiso laboral y una mayor intención de cambio por parte de los empleados (Furåker y Berglund, 2013).

Para varios autores la inseguridad laboral tiene que ver con una construcción subjetiva que varía de un sujeto a otro (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; De Witte, 2005). De hecho se ha reportado que los factores actitudinales y de la personalidad influyen en la relación entre la inseguridad laboral y los resultados relacionados con el bienestar (Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper & De Witte, 2014; Piccoli & De Witte, 2015), pero aún no hay estudios específicos sobre hasta qué punto las evaluaciones cognitivas pueden afectar a la relación entre inseguridad laboral y bienestar de los empleados. Son necesarias investigaciones más actuales que se centren en la percepción de la inestabilidad laboral ya que como señalan Leibovich de Figueroa et al. (2007) y Leibovich de Figueroa y Schufer (2006), ésta no solo se tornó en uno de los estresores psicosociales más relevantes y prevalentes, sino que además es fuente de malestar, sufrimiento y puede producir efectos negativos en la salud psicofísica de quienes la padecen.

Por otra parte, la percepción de inestabilidad laboral tiene dos aspectos uno objetivo y otro subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas y Natti, 2005). La experiencia subjetiva de inestabilidad laboral sucede en contextos donde no hay una objetiva amenaza de desempleo (Mauno et al., 2005). No obstante, tanto la inestabilidad laboral objetiva, vivenciada por



situaciones externas que constituyen realmente una amenaza de la pérdida del trabajo (Sverke y Hellgren, 2002), como la inestabilidad laboral subjetiva, tienen las mismas consecuencias psicológicas negativas y fisiológicas (Mauno et al., 2005).

Por ejemplo, en el estudio presentado por Mauno et al. (2005) se enfocó en esclarecer el rol del empleo temporario y del empleo permanente y la relación de estos grupos con la percepción de inestabilidad laboral en relación a las actitudes laborales (satisfacción laboral, intenciones de cambio) y el bienestar (compromiso y agotamiento laboral) conformando entonces dos grupos de casos. Estos grupos alcanzaban los siguientes criterios: alta inestabilidad laboral y empleo permanente (que correspondió a inestabilidad laboral subjetiva), y alta inestabilidad laboral y trabajo temporario (que correspondió a inestabilidad laboral objetiva). Los resultados obtenidos sostuvieron que, bajo condiciones de alta inestabilidad laboral percibida, los trabajadores permanentes tuvieron bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral. Además, los autores sustentaron que en condiciones de baja percepción de inestabilidad laboral 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.

Siguiendo con los aportes de otras investigaciones en la temática de inestabilidad laboral, cabe mencionar a Armstrong Stassen y Fuchs (1993) que encontraron que un alto nivel de estrés producido por la percepción de inestabilidad laboral está asociado con incrementos de tensión, bajos niveles de rendimiento cognitivo, reducción de la confianza y del compromiso con la empresa. Otros autores agregan con sus estudios sobre la temática en cuestión, que se incrementan las quejas de origen psicosomático y la tensión física en los trabajadores (De Witte, 1999). Sumado a los efectos negativos de la percepción de

inestabilidad laboral se añade una mayor individualización y debilitamiento de los lazos sociales, generando malestar en las personas (Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002, 2006).

La autora Omar (1995) describe que las experiencias amenazantes, ya sea inestabilidad laboral o sobrecarga ocupacional, constituyen un factor desencadenante en relación al estrés, la salud y la enfermedad de los trabajadores. Menciona que cómo se manejen las situaciones estresantes de la cotidianidad, depende de los recursos disponibles de las personas para afrontar dichos eventos. Si los recursos personales son insuficientes o inapropiados pueden ocasionar niveles de tensión que alteren el bienestar psicofísico.

Sumado a lo anterior, cabe destacar el estudio de González et al. (2006), que se destacó la importancia de los recursos disponibles de las personas para afrontar el malestar generado por situaciones de inestabilidad laboral. Se menciona allí al afrontamiento racional cognitivo como el principal recurso personal con mayor efectividad para este tipo de situaciones. Dicho afrontamiento consiste en poseer métodos para concentrarse o identificar los aspectos más importantes de un problema. Este estudio añade que las personas que percibían elevado malestar a causa de la inestabilidad laboral pero que a su vez poseían recursos personales como por ejemplo conductas de autocuidado, afrontamiento racional de situaciones, soporte social o satisfacción vital, percibían significativamente menor tensión, enojo y desesperanza. De acuerdo con Lim (1996), otro modulador para afrontar las consecuencias negativas ante la percepción de la inestabilidad laboral es el apoyo familiar y del grupo de pares.

En cuanto al bienestar psicológico se podría definir de manera más general como el grado en que un individuo evalúa su vida como un todo en términos favorables y satisfactorios (Veenhoven, 1991; Diener, 1994). Otra definición más específica señala que el bienestar psicológico corresponde a la evaluación que hace la persona de su vida, la cual está compuesta por aspectos cognitivos (satisfacción con los distintos dominios de la vida) y con aspectos afectivos (percepción personal de la felicidad y de la tristeza) (Oishi, Diener y Lucas, 2007). Como señala Diener (1994) los aspectos cognitivos y afectivos tienen características estables y cambiantes al mismo tiempo. La apreciación de los eventos se modifica en función de la predominancia del afecto negativo y positivo. Este autor, además, destaca que el componente cognitivo tiene como característica principal el ser estable, es decir, que se mantiene en el tiempo y es absorbido en la vida de los sujetos como aprendizaje. En cambio, el componente afectivo es más lábil, momentáneo y cambiante.

Varios autores concuerdan en considerar al bienestar psicológico como un constructo multidimensional. En él es importante que se consideren tanto los aspectos emocionales como cognitivos y que se abarque también los contextos en los cuales se desempeña el individuo (Castro Solano y Díaz Morales, 2002; Casullo, 2002).

Para que el bienestar psicológico sea considerado de manera significativa y consistente debe ser entendido como el juicio a un estado subjetivo estable y que está influenciado por factores como por ejemplo la salud, condiciones de vida y rasgos de personalidad que influyen los modos en los cuales el sujeto interactúa con el mundo (Diener y Lucas, 1997). Veenhoven (1993) añade que en el bienestar interactúan disposiciones tanto individuales como ambientales. Por lo tanto, los individuos evalúan constantemente su situación personal, tanto a nivel individual como social.

Por otro lado, hay otros estudios sobre bienestar psicológico que se centran en el desarrollo personal de los individuos, en el estudio y en la manera de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo por conseguir metas (Ryff, 1989). Esto se asemeja con lo expuesto por D'Ángelo (2003), quien otorga importancia a los recursos psicológicos que permitan desarrollar y transformar la vida de las personas en cada uno de sus ámbitos, por ejemplo la autorrealización personal asociada a la proyección de los objetivos que se plantean los individuos.

Sin embargo, es Ryff (1989) quien ofreció una perspectiva más abarcativa en cuanto al constructo de bienestar psicológico. Para dicha autora, el bienestar tiene variaciones importantes según la edad, el sexo y la cultura. Propuso un modelo multidimensional, uniendo teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y teorías del ciclo vital. Dicho modelo consiste en seis dimensiones: *auto-aceptación* (poseer una actitud positiva hacia uno mismo, aceptando los distintos aspectos personales, como así también la vida pasada); *relaciones positivas con los otros* (generar vínculos confiables, afectivas, de profundidad, con empatía y satisfactorios con los demás); *autonomía* (poseer capacidades de auto-determinación, ser autónomo y autorregulación para resistirse a la presión social y evaluarse según los propios parámetros); *dominio del entorno* (elegir o crear ambientes favorables para satisfacer las necesidades y valores propios), *propósito en la vida* (poseer metas y un sentido de direccionalidad e intencionalidad; que sea capaz de otorgar sentido tanto a sus experiencias presentes como pasadas y comprenda el propósito de su vida); *crecimiento personal* (enfrentar nuevos desafíos y tareas características a cada etapa evolutiva, ser capaz de conocerse a sí mismo/a y poder reflexionar sobre las mejoras a través del tiempo). Tal como afirma Ryff (1989), a medida que se alcanza la edad adulta se

lograría mayor autonomía, dominio del medio y percepción de sentimientos positivos de crecimiento personal.

Asimismo algunos estudios realizados en nuestro país, específicamente en Córdoba se han abocado a varios de los lineamientos señalados con anterioridad, por ejemplo Martínez Pazo (2015) describió el bienestar psicológico y el malestar percibido por inestabilidad laboral en trabajadores de call centers ( $n = 80$ ). Dicho estudio halló que el malestar percibido por inestabilidad laboral era moderado y que disminuía con la antigüedad en el puesto de trabajo. Sin embargo, se requieren nuevos estudios que, a nivel local y provincial, evalúen la relación inversa entre inestabilidad laboral (ya sea objetiva o subjetiva) y bienestar psicológico del trabajador.

Según lo mencionado anteriormente, y junto a Leibovich de Figueroa et al. (2007), es posible 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 de la persona al 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 (Casullo, 2002; Páramo, Stranjero, García, Torrecilla y Gómez, 2012).

En función de todo lo expresado, 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, durante 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**

Esta 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 correspondió a personas que tenían una ocupación laboral en la provincia de Córdoba. 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 muestra denominada “relación de dependencia (RDEP)” y otra denominada “autónomo (AUT)”. La muestra estuvo conformada por  $n = 63$  sujetos, 52% RDEP y 48% AUT. Los criterios de inclusión generales (para ambas muestras) fueron los siguientes: sujetos que residan en la provincia de Córdoba desde hace, al menos, un año; que trabajen; que tuvieran mínimo 6 meses de antigüedad en el empleo; que tuvieran 18 años o más; que brindaran su consentimiento informado para participar del estudio; que cumplieran con todas las etapas del mismo y que respondieran a todos los ítems de cada uno de los cuestionarios administrados.

Además de los criterios de inclusión generales, cada participante debió cumplir con uno u otro criterio de inclusión específico (lo cual decidió su pertenencia a la muestra RDEP, o bien, a la muestra AUT). Los participantes de la muestra RDEP cumplieron con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese en relación

de dependencia (respecto de lo cual debían indicar si la relación de dependencia era de tipo planta permanente o bien 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 consideraron que mejor representaba a su situación laboral en ese momento.

La participación en la investigación, fue voluntaria. Se elaboró un formulario de consentimiento informado *ad hoc*. Dicho formulario se presenta en el Anexo 1.

## **Instrumentos**

Para responder con 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 universitario completo o superior se indagó si el puesto laboral en el que se desempeñaba en ese momento tenía vínculo con su profesión (sí o no); antigüedad laboral en el puesto actual (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 actual (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). Siguiendo a Estefanell (2010) estas categorías o subescalas son: *Problemas interpersonales*: está compuesta por 10 ítems y evalúa el impacto de los sucesos provenientes del contexto interpersonal que son percibidos como malestar. *Competencia personal*: está compuesta por 21 ítems y evalúa el impacto que generan los sucesos provenientes de la valoración de los demás, en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar. *Preocupaciones por la salud*: compuesta por 6 ítems y evalúa el impacto de los síntomas psicofísicos, provenientes del trabajo, que son percibidos como malestar.

*Molestias medio- ambientales:* compuesta por 11 ítems y evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio ambiente sociocultural de la institución, organización y/o empresa que son percibidos como malestar.

*Preocupaciones económicas:* compuesta por 19 ítems y evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos, relacionados con el trabajo que son percibidos como malestar.

*Preocupaciones en relación al futuro:* compuesta por 5 ítems y evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro (próximo y lejano), relacionados con área de trabajo, que son percibidos como malestar.

*Molestias emocionales:* compuesta por 21 ítems, evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual (y la inseguridad laboral), que son percibidos como malestar.

*Molestias cognitivas:* compuesta por 15 ítems y evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo (y la inestabilidad laboral), que son percibidos como malestar.

El IMPIL 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 debía escoger ninguna opción. En la corrección se obtienen tres diferentes puntajes. Éstos corresponden a: el *puntaje de sucesos* (corresponde a la medida objetiva de la frecuencia en que ocurre el suceso que produce malestar); *puntaje de impacto* (este puntaje sería el mejor indicador de la experiencia subjetiva de malestar); *relación entre impacto y suceso* (este puntaje indica la

vulnerabilidad del sujeto a percibir malestar). Para la conversión de los resultados obtenidos se utiliza 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 autopercibido en cinco dimensiones del constructo. Pueden aplicarse en forma individual o grupal, es de forma autoadministrada. Los sujetos deben leer cada ítem y responder sobre lo que sintieron y pensaron durante el último mes. Siguiendo a Casullo (2002) esas dimensiones son: *Control de situaciones:* Las puntuaciones altas indican que el sujeto tiene sensación de control y autocompetencia, puede crear o manipular contextos para adecuarlos a sus propias necesidades e intereses. En cambio, aquellos que presentan una baja sensación de control tienen dificultades para manejar los asuntos de la vida diaria, no se dan cuenta de las oportunidades y creen que son incapaces de modificar el ambiente.

*Aceptación de sí mismo:* Puede aceptar los múltiples aspectos de sí mismo, incluyendo los buenos y los malos. Se siente bien acerca del pasado. Si el sujeto obtiene un bajo puntaje, indica que está desilusionado respecto de su vida pasada, le gustaría ser diferente de cómo es y se siente insatisfecho consigo mismo.

*Vínculos psicosociales:* Si posee un puntaje alto, el sujeto es cálido, confía en los demás, puede establecer buenos vínculos, tiene capacidad de empatía y es afectivo. En caso

contrario, tiene pocas relaciones con los demás, es aislado, se siente frustrado en los vínculos que establece y no puede mantener compromisos con los demás.

*Autonomía:* Cuando puntúa alto, el sujeto puede tomar decisiones de modo independiente, es asertivo y confía en su propio juicio. Las puntuaciones bajas indican que el individuo es emocionalmente inestable, depende de los demás para tomar decisiones y le preocupa lo que piensan los otros.

*Proyectos:* Indica que tiene metas y proyectos en la vida, considera que la vida tiene significado y posee valores que hacen que su vida tenga sentido. Las puntuaciones bajas indican que la vida carece de sentido y de significado, el sujeto tiene pocas metas y proyectos y no puede establecer propósitos.

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. Para ello, se 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**

La administración de los instrumentos a los participantes se realizó de manera *online*, para lo cual se utilizó la herramienta *Google Docs- (Formularios)*. Se elaboró un formulario *ad hoc* en el que se transcribieron las preguntas de cada uno de los instrumentos y sus respectivas opciones de respuesta. 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 fueron marcadas como de respuesta

obligatoria, a excepción de las preguntas del IMPIL, por lo que el sistema generó un aviso al participante cuando quedaban ítems sin responder).

La convocatoria a participar se realizó principalmente, por medios no tradicionales (redes sociales; tales como *Facebook*, *e-mails*, y mediante *WhatsApp*). En la invitación a participar se indicó el *link* que dirigía automáticamente al participante a los cuestionarios. En primer lugar, se presentó el formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón “continuar”, ubicado al final del dicho formulario, los participantes indicaban su aceptación para formar parte del estudio. Luego, de la aceptación esto permitió el acceso a los ítems correspondientes al cuestionario de datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego se presentaron los ítems correspondientes 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, lo que se utilizó para controlar la potencial duplicación de la participación.

### **Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó InfoStat (en su versión estudiantil). Se informaron frecuencias absolutas ( $f$ ) y frecuencias relativas, expresadas en porcentajes (%). Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: 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

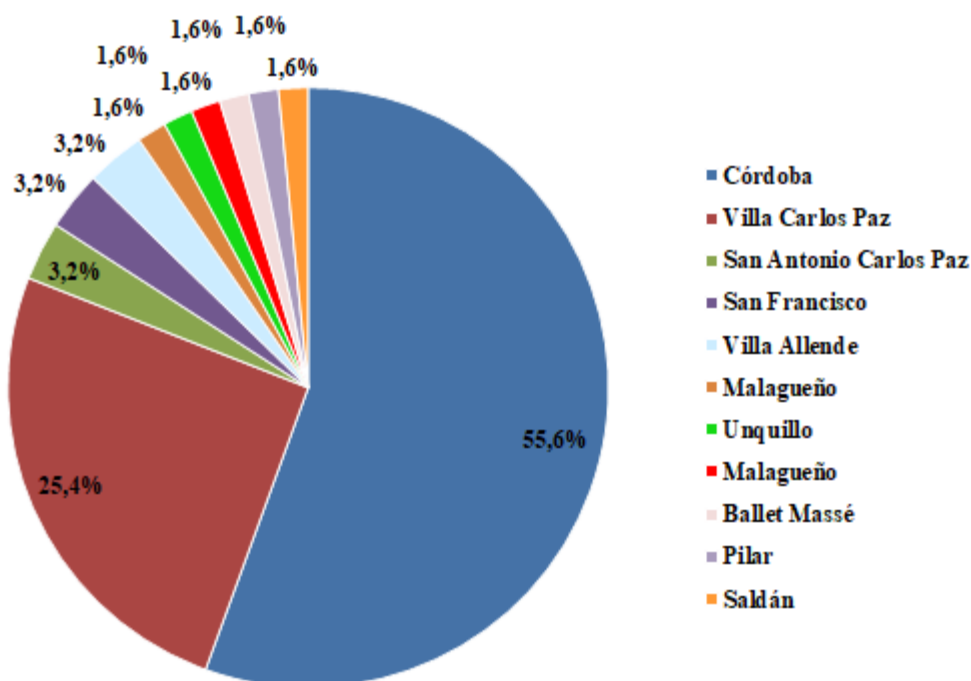
investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Asimismo, se presentaron y compararon medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL en la muestra RDEP y AUT.

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* y 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 la muestra la distribución en cuanto al género fue 49,2% masculinos y 50,8% femeninos. La media de edad en sujetos autónomos fue 40 años ( $M = 40,0 \pm 8,63$ ;  $Mdn = 38,5$ ), mientras que en sujetos con vínculo laboral en relación dependientes fue prácticamente 37 años ( $M = 37,4 \pm 8,8$ ;  $Mdn = 36,0$ ). La media según el tiempo de residencia en Córdoba en autónomos fue 35 años ( $M = 35,1 \pm 11,5$ ;  $Mdn = 36,5$ ) y casi 29 años en dependientes ( $M = 28,6 \pm 13,9$ ;  $Mdn = 28,0$ ). La distribución de las localidades de residencia de los participantes se muestra en la figura 1.

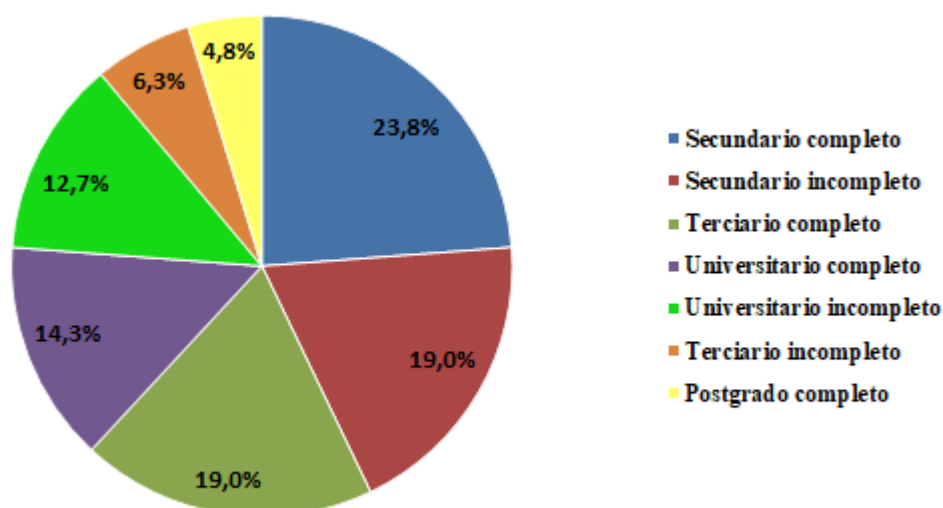


**Figura 1. Localidades de residencia de los participantes**

En cuanto al nivel socioeconómico (autopercebido), el mayoritario 85,7% de la muestra se consideró dentro de la categoría clase media. En cambio, el 12,7% consideró

que pertenecía a la clase baja y el 1,6% a la clase alta. La distribución de la muestra en cuanto al nivel de desempeño (autovalorado) en el puesto laboral mostró que el 55,6% era muy bueno, el 23,8% respondió bueno y el 20,6% que era excelente. Entre quienes valoraron su desempeño laboral como muy bueno, el 45,7% correspondió a AUT y el 54,3% a RDEP. Entre quienes valoraron su desempeño laboral como bueno, el 40,0% correspondió a tipo de relación laboral AUT y el 60,0% a RDEP. Entre quienes valoraron su desempeño laboral como excelente, el 61,5% correspondió a relación laboral AUT y el 38,5% a RDEP.

En cuanto a la antigüedad laboral en el puesto actual, la distribución de la muestra fue la siguiente: en la categoría de 5 años o más se ubicó el 74,6% de los casos (el 42,6% correspondió a AUT y el 57,4% a RDEP); entre 3 años y menos de 5 años el 15,9% (el 70,0% correspondió a AUT y el 30,0% a RDEP); entre un año y menos de 3 años el 6,3% (el 50,0% correspondió a AUT y el 50,0% a RDEP); entre 6 meses y menos de un año el 3,2% (el 50,0% correspondió a AUT y el 50,0% a RDEP). La distribución de los casos según nivel de escolaridad máximo alcanzado se presenta en la figura 2.



**Figura 2.** Distribución del nivel de escolaridad de los participantes



En cuanto al análisis del primer objetivo, en la tabla 1 se detalla la caracterización sobre el malestar percibido por inestabilidad laboral obtenido en el IMPIL. A continuación en tabla 2 la caracterización del bienestar psicológico obtenido en el BIEPS-A.

**Tabla 1.** *Medidas de tendencia central para los puntajes de impacto obtenidos en el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral (IMPIL) según tipo de relación en el puesto laboral.*

Categorías del MPIL	RDEP		AUT	
	M ( $\pm$ ds)	Mdn	M ( $\pm$ ds)	Mdn
Problemas interpersonales	18,0 ( $\pm$ 7,3)	18,00	12,4 ( $\pm$ 4,3)	13,00
Competencia personal	33,7 ( $\pm$ 16,0)	32,00	26,2 ( $\pm$ 10,1)	26,50
Preocupaciones por la salud	10,7 ( $\pm$ 4,5)	11,00	9,9 ( $\pm$ 4,3)	9,00
Molestias medioambientales	19,0 ( $\pm$ 9,0)	19,00	17,2 ( $\pm$ 7,9)	16,00
Preocupaciones económicas	24,4 ( $\pm$ 10,6)	25,00	20,9 ( $\pm$ 7,6)	19,00
Preocupaciones en relación al futuro	7,9 ( $\pm$ 5,5)	7,00	8,9 ( $\pm$ 4,1)	8,00
Molestias emocionales	34,5 ( $\pm$ 20,3)	34,00	30,7 ( $\pm$ 12,3)	29,50
Molestias cognitivas	23,3 ( $\pm$ 15,7)	25,00	21,6 ( $\pm$ 8,5)	20,50

M= Media; ds= desviación estándar; Mdn= Mediana; RDEP= relación dependencia; AUT= autónomo.

**Tabla 2.** *Medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A).*

BIEPS-A	RDEP		AUT	
	M ( $\pm$ ds)	Mdn	M ( $\pm$ ds)	Mdn
<b>Puntaje total</b>	35,2 ( $\pm$ 3,3)	36,00	35,8 ( $\pm$ 3,1)	36,00

M= Media; ds= desviación estándar; Mdn= Mediana; RDEP= relación dependencia; AUT= autónomo.

Con respecto al segundo objetivo, en los análisis entre malestar percibido por inestabilidad laboral según el tipo de relación en el puesto laboral actual (RDEP y AUT), se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las subescalas PI ( $T = -3,8$ , p-valor = 0,0004) y CP ( $T = -2,3$ , p-valor = 0,0272). Para las demás subescalas no se hallaron diferencias estadísticamente significativas (PS:  $T = -0,7$ , p-valor = 0,4609; MMA:  $T = -0,9$ , p-valor = 0,3880; PE:  $T = -1,5$ , p-valor = 0,1499; PF:  $T = 0,8$ , p-valor = 0,4096; ME:  $T = -0,9$ , p-valor = 0,3699; MC:  $T = -0,5$ , p-valor = 0,5965). En relación al siguiente objetivo, en el análisis entre el bienestar psicológico (puntaje total) según el tipo relación en el puesto laboral actual (RDEP y AUT), no se hallaron diferencias estadísticamente significativas ( $T = 0,7$ , p-valor = 0,4934).

En cuanto al último objetivo planteado, en los análisis de asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico según el tipo de relación laboral actual, en la muestra AUT se hallaron asociaciones estadísticamente significativas para las subescalas PI ( $r_s = -0,5$ , p-valor = 0,005), CP ( $r_s = -0,5$ , p-valor = 0,0029), PS ( $r_s = -0,4$ , p-valor = 0,0190), PF ( $r_s = -0,5$ , p-valor = 0,0049), ME ( $r_s = -0,5$ , p-valor = 0,0028) y MC ( $r_s = -0,5$ , p-valor = 0,0022). Para las demás subescalas no se

hallaron asociaciones estadísticamente significativas (MMA:  $r_s = -0,3$ , p-valor = 0,0997; PE:  $r_s = -0,2$ , p-valor = 0,2083). La muestra RDEP se halló asociación estadísticamente significativa solo para la subescala PE ( $r_s = -0,4$ , p-valor = 0,0147). Para las demás subescalas no se hallaron asociaciones estadísticamente significativas (PI:  $r_s = -0,1$ , p-valor = 0,4855; CP:  $r_s = -0,2$ , p-valor = 0,2144; PS:  $r_s = -0,1$ , p-valor = 0,5552; MMA:  $r_s = -0,3$ , p-valor = 0,1227; PF:  $r_s = -0,3$ , p-valor = 0,0783; ME:  $r_s = -0,2$ , p-valor = 0,2056; MC:  $r_s = -0,2$ , p-valor = 0,2202).

## Discusión

El objetivo de esta investigación fue evaluar y analizar la percepción de malestar por inestabilidad laboral, a la vez que el bienestar psicológico, a fin de identificar similitudes y diferencias entre trabajadores de la provincia de Córdoba en relación laboral de dependencia y autónomos, suministrando con este estudio un aporte significativo sobre una temática que tiene relevancia por el momento económico que atraviesa el país. En concordancia con Leibovich de Figueroa et al. (2007), quienes proponían que se continuaran con nuevas investigaciones sobre la percepción de la inestabilidad laboral ya que el miedo a perder el empleo produce efectos negativos en los trabajadores. Como limitación de la investigación se menciona que de acuerdo al tipo de diseño los resultados no son generalizables.

En cuanto al nivel socio económico percibido el 86% de los participantes se autoidentificó dentro de la categoría clase media. Ésta autoidentificación se podría referir a la percepción social en la cual se consideran gran parte de personas de este país. Así lo reflejan notas publicadas en diarios nacionales en los cuales se hace referencia a que el 82% de los argentinos se consideran pertenecientes en la clase media, pero solo un 45% aproximadamente está incluido técnicamente dentro de este estrato social (Casas, 2019). En otra nota publicada con la misma temática se hace referencia a que las clases sociales expresan una configuración multidimensional en la cual se contemplan una diversidad de aspectos como la educación, trabajo, ingresos, hábitos, consumos, vivienda, relaciones, geografía, entre otros. La clase media es más que nada una identidad que se apoya en valores, ideas e imágenes de la sociedad argentina y que de ningún modo podría tratarse a la clase media como un todo homogéneo (Oliveto, 2019).

Al caracterizar el malestar percibido por inestabilidad laboral de los trabajadores, los resultados obtenidos en el IMPIL dejaron entrever que los principales motivos de malestar se concentran en relación a la competencia personal y a las molestias emocionales, tanto en trabajadores AUT como en RDEP. Si bien los resultados arrojados por el IMPIL - en la mayoría de las subescalas - indicaron mayor malestar en el grupo RDEP que en AUT, en este último se observó una pequeña predominancia en la subescala preocupaciones en relación al futuro. Lo hallado parece ubicarse en el sentido de lo mencionado por Leibovich de Figueroa et al. (2006), quienes concluyeron sobre la existencia de malestar debido a la inestabilidad laboral percibido en trabajadores sobrecalificados y, además, que las expectativas y las exigencias de los trabajadores con mayor nivel de instrucción son más difíciles de satisfacer por las condiciones actuales del mercado laboral.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados obtenidos en BIEPS-A no se hallaron diferencias significativas en función del tipo de relación en el puesto laboral actual, según las cinco dimensiones analizadas. En este sentido, Diener (1994) y Veenhoven (2007), concluyeron que el bienestar psicológico es más bien una cuestión individual que corresponde a la evaluación que hace la persona de su vida. Así, es posible inferir que el bienestar psicológico no se encontraría relacionado con el tipo de trabajo que el individuo realiza.

Con respecto a los análisis entre malestar percibido por inestabilidad laboral según el tipo de relación en el puesto laboral actual, es decir, entre los trabajadores en relación de dependencia y los autónomos, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las subescalas problemas interpersonales y competencia personal. Al respecto, Leibovich de Figueroa et al. (2007), concluyeron que las molestias emocionales se terminan asociando a

la inestabilidad laboral, más por una sensación de disconformidad interna que por un riesgo externo. Es decir, que la percepción subjetiva de inestabilidad laboral se corresponde a un estresor psicosocial que impacta en la vida de las personas.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados obtenidos en BIEPS-A no mostraron diferencias significativas en función del tipo de relación en el puesto laboral actual, según las cinco dimensiones analizadas. Se podría inferir que estos resultados son alcanzados por aquello que menciona Ryff (1989) en cuanto a que el bienestar psicológico consiste en la evaluación del desarrollo personal, en la manera de afrontar los retos y el esfuerzo necesario para conseguir metas.

En los resultados de asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en relación al tipo de relación laboral, hubo asociaciones estadísticamente significativas en los trabajadores autónomos para seis subescalas: problemas interpersonales, competencia personal, preocupaciones por la salud, preocupaciones en relación al futuro, molestias emocionales y molestias cognitivas. En los resultados de los trabajadores en relación de dependencia la subescala con asociación estadísticamente significativa fue problemas económicos. Esto significa que a mayor malestar por inestabilidad laboral en las dimensiones que abordan las mencionadas subescalas, menor es el bienestar psicológico. Si bien no hay estudios que utilicen los dos mismos instrumentos conjuntamente y tampoco con las dos variables en relación al puesto laboral, los resultados obtenidos se asemejan al estudio de Leibovich de Figueroa et al. (2007), que encontraron, por un lado, relación entre sobrecarga laboral y pensamientos negativos referidos a aspectos individuales, económicos personales, a la autoestima y a las

relaciones interpersonales en el trabajo; y, por otro lado, referido a la relación con el contexto macrosocial.

Como conclusión final sobre los resultados obtenidos se señala la existencia de malestar percibido por inestabilidad laboral y en algunos aspectos del bienestar psicológico según la relación laboral. No se encontraron estudios que evalúen estos aspectos con ambos instrumentos, por lo que no se pudieron corroborar los análisis realizados. Se recomienda para futuras investigaciones la posibilidad de ratificar la existencia de correlación entre la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en las distintas relaciones laborales mencionadas y en contextos determinados. De esta manera, se continuará aportando información validada para una mayor visibilización sobre la temática del malestar en los trabajadores, siendo un asunto significativo a tener en cuenta para el bienestar psicológico de las personas.

## Referencias

- Armstrong Stassen, M., & Fuchs, R. (1993). Production workers' reaction to a plant closing: the role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress & Coping*, 6, 201-214.
- Casas, X. (30 de marzo de 2019). Qué es ser hoy de clase media en la Argentina y cómo se empobreció toda la pirámide social. *Infobae* [edición digital]. Recuperado de <https://www.infobae.com/economia/2019/03/30/que-es-ser-hoy-de-clase-media-en-la-argentina-y-como-se-empobrecio-toda-la-piramide-social/>.
- Castro-Solano, A. y Díaz-Morales, J. F. (2002). Objetivos de vida y satisfacción vital en adolescentes españoles y argentinos. *Psicothema* 14(1), 112-117.
- 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.
- Cheng, G., & Chan D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychoogy*, 57, 272–303.
- D'Ángelo, O. (2003). *Psicología del desarrollo: Adolescencia y juventud*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- De Witte, H. (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.



- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology, 31*(4), 1-6.
- De Witte, H., Vander Elst T., & De Cuyper N. (2015). Job insecurity, health and well-being. En J. Vuori, R. Blonk & R. H. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives* (pp.109-128). New York: Springer. doi: 10.1007/978-94-017-9798-6
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research, 31*, 103-157.
- Diener, E. y Lucas, R. (1997). Personalidad y bienestar subjetivo. En D. Kahneman, E. Diener, y N. Schwarz (Eds.), *Psicología hedónica: perspectivas científicas sobre el disfrute, el sufrimiento y el bienestar* (pp.213-229). Nueva York: Russell Sage.
- Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas, 4*(1), 127-129.
- Furåker, B., & Berglund, T. (2013). Job insecurity and organizational commitment. *Revista Internacional de Organizaciones, 13*, 163–186.
- Grasso, L. (1999). *Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento*. Córdoba: UNC.
- González, A., Maglio, A., Schmidt, V., Minichiello, C., Cassullo, G. y Coghlan, G. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. En N. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp.61-74) Buenos Aires: Paidós.
- 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.
- 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. & 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/anuinv/v15/v15a29.pdf>.
- 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. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v14/v14a06.pdf>.

- 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.
- Leibovich de Figueroa, N. y Szabo, P. (2002) Ecoevaluación psicológica de las estrategias frente al estresor desempleo: un desafío posible. En N. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Ed.), *El malestar y su evaluación en diferentes contextos* (pp. 117-151). Buenos Aires: Eudeba.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- 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., & 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.
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.
- Oliveto, G. (1 de abril de 2019). ¿Sigue siendo la Argentina un país de clase media?. *La Nación* [edición digital]. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/economia/sigue-siendo-la-argentina-un-pais-de-clase-media-nid2233971>.

- Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2007). The optimum level of well-being: Can people be too happy? *Perspectives on Psychological Science*, 2, 346-360. doi:10.1007/978-90-481-2350-6\_8
- Omar, A. (1995). *Stress y Coping. Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico*. Buenos Aires: Lumen.
- 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.
- Piccoli B. & De Witte H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work and Stress* 29, 246-263.
- Peiro, J. M., Prieto, F., y Roe, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Prieto y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, vol. 2 (pp. 15-33). Madrid: Editorial Síntesis.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- 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.

- Sverke, M. & 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.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator? *Stress Health* 27, 215-227. doi: 10.1002/smi.1371
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 671–693. doi: 10.1111/joop.12068
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Veenhoven, R. (1993). Is happiness a trait? Test of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32, 101-160.

## Anexo 1.

Formulario de Consentimiento Informado

INESTABILIDAD LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PERSONAS CON OCUPACIÓN LABORAL, EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y AUTÓNOMOS, DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Soy Greta Tissera, estudiante del último año de la carrera de Psicología de la Universidad Siglo 21 y estoy llevando a cabo esta investigación para realizar mi Trabajo Final de Grado.

El fin de la investigación es conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre sus empleos y cómo se sienten en relación a su trabajo.

Requisitos para participar: que tengas 18 años o más de edad, que actualmente vivas en la provincia de Córdoba y que trabajes de manera autónoma o en dependencia.

Participar implica que respondas unas preguntas que te llevarán unos minutos. No hay respuestas correctas o incorrectas. Todas tus respuestas son valiosas.

La información adquirida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de ésta investigación, manteniéndose el completo anonimato de tus datos.

¡MUCHAS GRACIAS por tu interés y tu predisposición en participar de esta investigación!

Cualquier duda o comentario que quieras realizarme puedes escribirme a [gretatissera@hotmail.com](mailto:gretatissera@hotmail.com)

Consentimiento informado

Al hacer click sobre la opción SIGUIENTE, dejarás asentado que:

- Tienes 18 años o más.
- Has leído la información sobre la investigación.
- Has aceptado brindar información sabiendo que estas son anónimas y sólo servirán a los fines de la investigación.
- Estás de acuerdo y aceptas de manera libre y voluntaria responder a todas las preguntas.

## ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERSIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21



Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<b>Texto completo de la Tesis</b> <i>(Marcar SI/NO)<sup>[1]</sup></i>	
<b>Publicación parcial</b> <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Firma autor-tesista**

\_\_\_\_\_  
**Aclaración autor-tesista**

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

\_\_\_\_\_certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

\_\_\_\_\_  
**Firma Autoridad**

\_\_\_\_\_  
**Aclaración Autoridad**

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.