

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Grado - Manuscrito Científico

Inestabilidad laboral y bienestar psicológico de trabajadores, según su modalidad de
contratación en Córdoba.

Job instability and psychological well-being of workers from Cordoba, by type of contract.

Autor: Camila Casanova

Legajo: PSI02986

Tutora: Dra. López Steinmetz, Lorena Cecilia

Córdoba, marzo 2021

Índice

Resumen	2
Abstract.....	3
Introducción.....	4
Objetivo general	9
Objetivos específicos.....	10
Métodos	11
Diseño.....	11
Participantes	11
Instrumentos	12
Procedimientos	17
Análisis de datos.....	18
Resultados.....	19
Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Discusión	26
Referencias	31
ANEXO 1	36

Resumen

El objetivo principal de este trabajo fue el de hallar asociaciones entre la inestabilidad laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la provincia de Córdoba. Las variables tenidas en cuenta para el análisis fueron la inestabilidad laboral de los voluntarios y malestar percibido en consecuencia de su condición laboral. Asimismo, se identificaron en la muestra ($n = 32$) aquellos trabajadores en relación de dependencia de aquellos que eran autónomos. Los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario demográfico, el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y, por último, la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). Estos corresponden a una investigación de alcance correlacional, enfoque cuantitativo, no-experimental, transversal, y fueron aplicados a los voluntarios mediante la administración de encuestas *online*. Los resultados no arrojaron una correlación de variables estadísticamente significativas.

Palabras claves: trabajadores – bienestar – psicológico – laboral – inestabilidad - malestar

Abstract

The main objective of this work was to find associations between job instability and psychological well-being of workers in Córdoba province. The variables taken into account for the analysis were the work instability of the volunteers and perceived discomfort as a result of their work condition. Likewise, the sample (n = 32) identified those workers in a dependency relationship with those who were self-employed. The instruments that were used were a demographic questionnaire, the Inventory of Perceived Discomfort in Work Instability (IMPIL) and, finally, the Scale of Psychological Well-being for Adults (BIEPS-A). These correspond to a research with a correlational scope, a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach, and were applied to the volunteers through the administration of online surveys. The results did not show a significant correlation of statistically variables.

Keywords: workers - well-being - psychological - work - instability - discomfort

Introducción

En el pasar de los años, la percepción que se ha tenido del desempleo per se ha ido cambiando de manera significativa. En contraste de como se pensaba años atrás, hoy el desempleo y la inestabilidad laboral son unos de los problemas que resuenan en las noticias actuales, y que aquejan al sector trabajador de la sociedad.

Autores tales como Fourastié y Vimont (1956 como se citó en Nun, 1999), contemporáneos a la década del 50, proyectaban en el año 2000 que el mundo del trabajo tendría el siguiente panorama:

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).

Lo anterior no determina que Fourastié y Vimont desconociera 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, como se citó en Nun, 1999, p. 986)

Igualmente, con solo ver el contexto mundial actual basta para ver refutadas teorías como la nombrada anteriormente. De hecho, Nun (1999), afirma en sus escritos que un trabajo bien remunerado y que brinde estabilidad ha pasado a ser más un beneficio que un derecho real y alcanzable para el sector obrero actual.

Si se localiza esta dificultad respecto a la estabilidad laboral en Argentina, se puede ver que el país claramente está afectado por la situación. La crisis económica por la cual se está atravesando hace años y el proceso de recesión económica, repercuten junto con varios aspectos políticos, sociales y económicos, en las tasas de empleo y en la estabilidad laboral. Pueden encontrarse en varios diarios nacionales, datos que indican 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).

Sumado a esto último, si se hace un tipo de corte generacional en el grupo trabajador de la sociedad, la inestabilidad laboral y el desempleo se agudiza en el grupo de los jóvenes en comparación del grupo adulto con experiencia laboral previa (Busso, Longo y Pérez, 2015). Con una tasa de desempleo alta, y ante la búsqueda de una inserción laboral sin importar el costo que se deba pagar, aquellas personas que nunca antes han trabajado, aceptan empleos precarizados, inestables e informales. Al mismo tiempo, esta tendencia en el sector juvenil de la sociedad, toma el concepto de moratoria social (Pérez y Busso, 2015)

como justificación. Se ve una tendencia en los jóvenes a cambiar constantemente de empleos, tratándose de un período de tiempo para la preparación hacia el mundo adulto. Se puede decir que incursionan en distintos puestos de trabajo en un plazo breve, los cuales ayudan a enriquecer su perfil profesional, hasta alcanzar un nivel de experiencia laboral que pueda aumentar las posibilidades de conseguir un empleo que ofrezca mejores condiciones, y un reconocimiento que acompañe su desempeño y esfuerzo.

Si bien el desempleo en sí es un factor clave para analizar la situación laboral Argentina, se puede tomar en cuenta el aumento de la subocupación. El número de argentinos con problemas de empleo, ronda las 7.5 millones de personas (Jueguen, 2018). El panorama laboral actual en Argentina es cada vez más preocupante, con gran porcentaje de desempleo y grupos de trabajadores desvinculados de sus empresas sin previo aviso, con nuevas formas de contratación informales tales como el empleo transitorio y empleo permanente pero no en planta permanente (Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle y Schufer, 2007; Schufer, 2006; Schufer y Leibovich de Figueroa, 2007).

Resulta lógico e incluso esperable que nos encontremos con muchas personas temerosas por la inestabilidad de su situación laboral. Rodeados en un contexto donde cada vez son más los despidos y la dificultad para conseguir un trabajo dignificante, el miedo a perder el trabajo surge como un importante estresor psicosocial (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

En respuesta a esto último, son necesarias las investigaciones que estudien la inestabilidad laboral percibida en Argentina, ya que por ejemplo, en el caso de los

trabajadores eventuales, se puede decir que en estos -en contraposición de los trabajos en planta permanente-, se mantiene una sensación de inestabilidad debido a la elevada rotación e incertidumbre que acompaña a justamente un trabajo con fecha de caducidad, el cual puede proveerlos de actividad durante un largo período de tiempo, como así también estar suspendidos durante varias semanas o meses. Al mismo tiempo, este tipo de trabajo eventual no brinda una experiencia que sea reconocida por los trabajos de calidad, y que haga de conector hacia ellos (Trajtemberg y Varela, 2015). Esta sensación de inestabilidad, va más allá de la forma en que se perciba la realidad actual. Además de ser una preocupación, se pueden llegar a generar malestar, sufrimiento y efectos negativos en la salud psicofísica del sector trabajador de la sociedad, al considerar las consecuencias económicas y sociales que trae la falta de empleo.

Si bien es esperable que en sectores más vulnerables de la sociedad exista una sensación de inestabilidad laboral objetiva y real (Sverke y Hellgren, 2002), es decir, por situaciones externas que configuran una amenaza real de pérdida de empleo, el temor a la desocupación también se manifiesta en contextos donde no hay una objetiva amenaza de desempleo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, y Natti, 2005). No obstante, siendo indiferente el contexto en el cual uno identifique aquella vacilación de la situación ocupacional, las consecuencias psicológicas negativas y fisiológicas son las mismas (Mauno et al., 2005).

Por ejemplo, el estudio de Mauno et al. (2005) se enfocó en explicar el rol del empleo temporario y la percepción de inestabilidad laboral en relación a las actitudes laborales (satisfacción laboral, intenciones de cambio) y el bienestar (compromiso y agotamiento laboral) en dos grupos de casos: 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 mostraron que, bajo condiciones de alta inestabilidad laboral percibida, los trabajadores permanentes tuvieron bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral. Además, 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. Durante ya muchos años, se percibe la inestabilidad laboral asociada a consecuencias negativas en relación con las actitudes laborales del empleado y su bienestar, tal como lo indican estudios de meta análisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros tipos de estudios (Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002).

Estudios foráneos más recientes también parecen apoyar dichas afirmaciones (Charkhabi, 2019; LaMontagne et al., 2016). Asimismo, investigaciones realizadas en 6 provincias de Argentina se ubican en el mismo sentido (Leibovich de Figueroa et al., 2006, 2007; Marsollier y Aparicio, 2011).

En Córdoba, específicamente, se cuenta con el antecedente del estudio realizado por Martínez Pazo (2015), que describió el bienestar psicológico y el malestar percibido por inestabilidad laboral en trabajadores de call centers ($n = 80$). Los resultados de dicho estudio hallaron 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 relación inversa entre inestabilidad laboral (ya sea objetiva o subjetiva) y bienestar psicológico del trabajador.

Con base en lo anterior y junto a Leibovich de Figueroa et al. (2007), 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).

Dicho esto, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general

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

Métodos

Diseño

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

Participantes

La población meta de esta investigación fueron personas que tenían una ocupación laboral en la provincia de Córdoba. El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se llevó a cabo la administración de los instrumentos mediante el uso de la plataforma Formulario Google Docs., difundiendo de manera virtual (WhatsApp, Facebook) a grupos de allegados el link con los instrumentos de recolección de información. Las muestras se han dividido en dos grupos, en función del tipo de relación en el puesto laboral actual: muestra denominada “relación de dependencia” (RDEP) y otra denominada “autónomo” (AUT).

La muestra estuvo conformada por 32 individuos en total (50% RDEP y 50% AUT). Los criterios de inclusión generales (para ambas muestras) fueron: sujetos que tengan 18 años o más; que residan en la provincia de Córdoba desde hace mínimamente un año; que trabajen, que tuvieran mínimo 6 meses de antigüedad en el empleo o trabajo actual. Además, se solicitó ue 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 delimitados anteriormente, 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 debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese en relación de dependencia, respecto de lo cual debieron indicar si la relación de dependencia era de tipo planta permanente o bien contratado. Por otro lado, los participantes de la muestra AUT debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral fuese autónomo.

Ningún participante formó parte de ambas muestras. En aquellos casos en los que la persona tenía más de un empleo, que estos correspondían a ambos tipos de relación laboral (relación de dependencia y autónomo), y que cumplía con la antigüedad requerida para el estudio en ambos trabajos, debieron escoger la opción que consideraban que mejor representaba su situación laboral en ese momento.

Instrumentos

Para responder 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; edad; lugar de residencia; tiempo de residencia en la provincia de Córdoba; nivel socioeconómico auto percibido (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 indagará si el puesto laboral en el que se desempeña actualmente tiene 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 actual (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”. El IMPIL es un cuestionario de 101 ítems, agrupados en 8 categorías o subescalas, con una cantidad de ítems propios de cada categoría. Basándonos en Estefanell (2010), se puede definir a cada una de las 8 escalas de la siguiente manera:

- Problemas interpersonales: Escala compuesta por 10 ítems, que valúa la consecuencia de aquellos acontecimientos propios del contexto interpersonal percibidos como malestar.

- Competencia personal: Escala compuesta por 21 ítems. Evalúa el impacto de los sucesos que provienen de la valoración que hace un tercero sobre la persona. Se relaciona con el desempeño personal que genera malestar en el individuo.

- Preocupaciones por la salud: Escala de 6 ítems, que mide el impacto de aquellos síntomas psicofísicos provenientes del trabajo percibidos como malestar.

-Molestias medioambientales: Esta escala está compuesta por 11 ítems y evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio-ambiente socio-cultural de la organización.

- Preocupaciones económicas: Esta escala está 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: Escala compuesta por 5 ítems, con los cuales se evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro (próximo y lejano), relacionados con el trabajo, percibidos como malestar.

- Molestias emocionales: Escala de 21 ítems. La misma evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inseguridad que el mismo genera, siempre percibidos como malestar.

- Molestias cognitivas: Escala de 15 ítems y evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo (y la inestabilidad laboral), 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 debe escoger ninguna opción.

En la corrección se obtienen tres diferentes puntajes: puntaje de sucesos (mide la frecuencia en la cual sucede aquello que genera malestar); puntaje de impacto (indica la experiencia subjetiva de malestar); relación entre impacto y suceso (vulnerabilidad del sujeto a percibir malestar, medido por las subescalas) (Estefanell, 2010). 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 auto percibido en las siguientes dimensiones (Casullo, 2002):

- Control de situaciones: refiere a la sensación de control y auto competencia para crear o manipular contextos según sus propias necesidades o no.

- Aceptación de sí mismo: aceptación o no aceptación de múltiples aspectos de su personalidad.

- Vínculos psicosociales: medida de interrelación con otros y su impacto en el modo en el cual se relaciona en su círculo social.

- Autonomía: nivel de dependencia o independencia para tomar decisiones y afectación sobre la opinión ajena.

- Proyectos: significación que le da a proyecciones a futuro que impactan en su vida

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 auto administrado, 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

El formulario que se envió a cada participante fue compartido mediante las aplicaciones WhatsApp y Facebook Messenger, enviando el link de la herramienta Formularios Google Docs., junto a un breve mensaje introductorio solicitando la participación voluntaria de los individuos. Se eligió la aplicación online de los instrumentos a fin de facilitar la participación gracias a la flexibilidad horaria que brinda el sistema en línea, y aprovechando el hecho que la encuesta puede responderse directamente desde un teléfono celular o computadora. Se aprovechó también, la opción de “respuesta obligatoria” que puede seleccionarse en la carga de preguntas de Google Docs., evitando la deserción y espacios en blanco que pueden generarse en un cuestionario en papel. Asimismo, la opción de “respuesta obligatoria” no se ha activado en la sección de respuestas del instrumento IMPIL, ya que el instrumento da como opción válida el no responder o sentirse identificado con ninguna de sus sentencias.

Al abrir el link del cuestionario, se presentó un formulario de consentimiento informado (se presenta en la sección Anexo 1). Luego de su lectura, cada participante tenía la opción de presionar el botón “continuar”, ubicado al final del formulario de consentimiento informado, lo cual significaba la aceptación para formar parte del estudio. La primera instancia de encuesta, estuvo compuesta por los ítems correspondientes a datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems correspondientes a BIEPS-SA y, finalmente, los correspondientes a IMPIL. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no se solicitó ninguna información que permita identificar a los participantes (por ejemplo, nombre y apellido). No obstante, se invitó a los

participantes a dejar su dirección de correo electrónico para controlar la potencial duplicación de participación.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico InfoStat, en su versión estudiantil gratuita, año 2018. Se informaron frecuencias absolutas (f) y relativas, siendo estos porcentajes (%). Se calcularon 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. Respecto a los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, se presentaron siempre con estadísticas descriptivas. De igual manera, 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.

Por último, 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 (rs). El error tipo I, en todos los análisis, se fijó en 0.05.

Resultados

Para comenzar, se detalla a continuación los resultados propios al análisis socio demográfico, diferenciando las variables cualitativas (género, localidad de residencia, nivel socioeconómico; nivel de escolaridad o instrucción máximo; tipo de relación laboral actual, relación entre el trabajo actual con su profesión; tiempo de permanencia en el trabajo actual y calificación del propio desempeño) de las cuantitativas (edad y tiempo de residencia). Para iniciar la presentación de los datos obtenidos, se encuentran las variables cualitativas, el género de los participantes se dividió en un 78,1% de género femenino y un 21,8% de género masculino. El 100% de esta muestra vivía en Córdoba Capital. El porcentaje del nivel socioeconómico percibido por los participantes se dividió en un 87,5% que se consideró clase media, mientras que un 12,5% se consideró clase baja. Respecto al nivel de escolaridad o instrucción máximo, un 6,2% alcanzó un nivel de posgrado incompleto, un 34,3% alcanzó un mismo nivel de universitario completo y también un 34,3% un nivel universitario incompleto, un 6,2% completó estudios terciarios, un 9,3% alcanzó estudios terciarios incompletos, y, por último, también un 9,3% de participantes alcanzó un nivel secundario de estudios completo. No se registraron participantes con posgrado completo o secundario incompleto. Para continuar con el tipo de relación laboral, la división de participantes en relación de dependencia y autónomos fue pareja, con un 50% de empleados en condición autónoma y un 50% en relación de dependencia. Del total de participantes en

relación de dependencia, el 56,2% eran empleados en planta permanente y el 43,7% eran contratados. En lo que respecta al tipo de relación entre el trabajo actual con la profesión del individuo, un 56,2% no finalizó una carrera universitaria, un 37,5% sí se encontró trabajando en un ámbito relacionado a su profesión, y, por último, un 6,2% de los participantes tenía un trabajo no relacionado con su profesión. Respecto al tiempo de permanencia en el trabajo actual, un 28,1% se encontró trabajando hace más de 5 años en su trabajo actual, un 6,2% entre 3 y menos de 5 años, un 34,3% entre más de 1 año y menos de 3 años, y el 31,2% entre 6 meses y menos de 1 año. Por último, dentro de las variables cualitativas, en lo que respecta a la calificación del desempeño (auto valorado) de los participantes en su trabajo actual, un 12,5% consideró que tenía un desempeño excelente, un 84,3% calificó su desempeño como muy bueno, y para finalizar, un 3,1% consideró que su desempeño era bueno.

Para continuar con las variables cuantitativas edad y tiempo de residencia se detallan primero los resultados de la muestra en relación de dependencia. En la variable edad la mediana fue de 27,5 años, la media fue 30,2 y la desviación estándar 10,1. En la variable tiempo de residencia la mediana fue de 23 años, la media fue 24,1 y la desviación estándar 8,2. Por otro lado, en relación a la muestra en relación autónoma, en la variable edad la mediana fue de 25,5 años, la media fue 29,5 y la desviación estándar 9,9. En la variable tiempo de residencia la mediana fue de 20 años, la media fue 18,4 y la desviación estándar 11,8.

En la **tabla 1** se presentan las medidas de tendencia central (media, desviación estándar y mediana) que caracterizan al malestar percibido por inestabilidad

laboral, según datos recolectados con el instrumento IMPIL. Se presentan dichas caracterizaciones según cada tipo de relación laboral (relación de dependencia y autónomos).

Tabla 1

Medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) según los trabajadores en relación de dependencia (RDEP) y laboral autónomo (AUT).

Categorías del IMPIL	RDEP		AUT	
	M (\pm ds)	Mdn	M (\pm ds)	Mdn
PI	17,0 (\pm 6,0)	16,50	10,6 (\pm 6,5)	10,0
CP	37,4 (\pm 18,5)	41,50	18,8 (\pm 18,2)	11,0
PS	11,4 (\pm 7,1)	11,00	6,6 (\pm 7,4)	6,0
MMA	19,5 (\pm 10,7)	21,50	8,1 (\pm 8,8)	4,0
PE	28,9 (\pm 13,8)	29,00	15,1 (\pm 13,2)	12,0
PF	10,1 (\pm 5,5)	11,00	4,5 (\pm 6,1)	2,0
ME	40,8 (\pm 22,7)	36,00	20,3 (\pm 23,7)	11,5
MC	26,6 (\pm 15,7)	24,00	12,5 (\pm 15,5)	7,0

PI = Problemas Interpersonales; CP = Competencia Personal; PS = Preocupaciones por la Salud; MMA = Molestias Medio Ambientales; PE = Preocupaciones Económicas; PF = Preocupaciones en Relación al Futuro; ME = Molestias Emocionales; MC = Molestias Cognitivas; M = Media; ds = desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo.

Para continuar con la caracterización del bienestar psicológico, se detallan en la tabla 2, las medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en el instrumento BIEPS-A, en cada tipo de relación en el puesto laboral (RDEP y AUT).

Tabla 2

Medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) según el tipo de relación laboral autónomo (AUT) y en relación de dependencia (RDEP).

Escala Bienestar Psicológico para Adultos	RDEP		AUT	
	M (\pm ds)	Mdn	M (\pm ds)	Mdn
BIEPS-A	32,3(\pm 6,3)	34,00	34,6(\pm 2,8)	35,00

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

En los análisis de diferencias entre cada tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) y puntajes obtenidos en el IMPIL (para cada una de sus 8 categorías o subescalas) se hallaron diferencias estadísticamente significativas en casi todos los análisis (problemas interpersonales: $T = -2,92$, p -valor = 0,007; competencia personal: $T = -2,88$, p -valor = 0,007; molestias medio ambientales: $T = -3,28$, p -valor = 0,003; preocupaciones económicas: $T = -2,91$, p -valor = 0,007; molestias emocionales: $T = -2,50$, p -valor = 0,02; molestias cognitivas: $T = -2,56$, p -valor = 0,02; preocupaciones en relación al futuro: $T = -2,73$, p -valor = 0,010). Sólo no se hallaron diferencias para la subescala preocupación por la salud (PS: $T = -1,86$, p -valor = 0,073).

Por otro lado, también se evaluaron diferencias entre el bienestar psicológico (medido por el instrumento BIEPS-A) y el tipo de relación en el puesto laboral actual. La diferencia hallada entre tipo de relación en el puesto laboral (RDEP, AUT) y puntaje total del instrumento no fue estadísticamente significativa ($T = 1.37$, $p\text{-valor} = 0.19$). Los análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL (para sus 8 subescalas) y del BIEPS-A (puntaje total) en la muestra AUT (trabajadores autónomos) se presentan en la tabla 3. Solo se halló asociación estadísticamente significativa para la sub escala PI (problemas interpersonales).

Tabla 3

Correlación de variables para los resultados obtenidos de la escala de bienestar psicológico para adultos BIEPS-A (variable 1) e IMPIL en sus 8 categorías (variable 2) en los trabajadores autónomos (AUT).

Variable 1	Variable 2	n	Spearman	p-valor
TOTAL BIEPS-A	PI	16	-0,506	0,0453
TOTAL BIEPS-A	CP	16	-0,437	0,0904
TOTAL BIEPS-A	PS	16	-0,132	0,6251
TOTAL BIEPS-A	MMA	16	0,122	0,6519
TOTAL BIEPS-A	PE	16	0,069	0,7983
TOTAL BIEPS-A	PF	16	0,195	0,4704
TOTAL BIEPS-A	ME	16	0,168	0,5342
TOTAL BIEPS-A	MC	16	0,001	0,9978

Total BIEPS-A = Puntaje total del BIEPS-A; PI = Problemas Interpersonales; CP = Competencia Personal; PS = Preocupaciones por la Salud; MMA = Molestias Medio Ambientales; PE = Preocupaciones Económicas; PF = Preocupaciones en Relación al Futuro; ME = Molestias Emocionales; MC = Molestias Cognitivas.; IMPIL = Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A = Escala de Bienestar Psicológico para Adultos.

Los análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL (para sus 8 subescalas) y del BIEPS-A (puntaje total) en la muestra de trabajadores en relación de dependencia (RDEP) se presentan en la tabla 4. Los análisis no arrojaron asociaciones estadísticamente significativas.

Tabla 4

Correlación de variables para los resultados obtenidos de la escala de bienestar psicológico para adultos BIEPS-A (variable 1) e IMPIL en sus 8 categorías (variable 2) en los trabajadores en relación de dependencia (RDEP).

Variable 1	Variable 2	n	Spearman	p-valor
TOTAL BIEPS-A	PI	16	-0,322	0,224
TOTAL BIEPS-A	CP	16	-0,218	0,417
TOTAL BIEPS-A	PS	16	-0,110	0,685
TOTAL BIEPS-A	MMA	16	-0,172	0,525
TOTAL BIEPS-A	PE	16	0,116	0,670
TOTAL BIEPS-A	PF	16	-0,033	0,903
TOTAL BIEPS-A	ME	16	0,028	0,917
TOTAL BIEPS-A	MC	16	-0,137	0,612

PI = Problemas Interpersonales; CP = Competencia Personal; PS = Preocupaciones por la Salud; MMA = Molestias Medio Ambientales; PE = Preocupaciones Económicas; PF = Preocupaciones en Relación al Futuro; ME = Molestias Emocionales; MC = Molestias Cognitivas; Total BIEPS-A = Puntaje total del BIEPS-A; IMPIL = Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A = Escala Bienestar Psicológico para Adultos.

Discusión

El objetivo de este trabajo es el de evaluar y analizar el malestar percibido en una muestra de trabajadores de la provincia de Córdoba, de acuerdo a su nivel de inestabilidad laboral como así también el bienestar psicológico. Cabe destacar que en esta investigación resulta fundamental diferenciar a los participantes de acuerdo a su condición de contratación, es decir, en relación de dependencia y/o autónomos. El fin de esta investigación, tal como se nombró al comienzo de este escrito, es el identificar características comunes y específicas entre las variables, y que relaciones existen entre ellas.

Según algunos aspectos sociodemográficos, la muestra cuenta con un gran porcentaje de mujeres, cubriendo casi el 80% de los encuestados. Para también destacar brevemente algunos porcentajes significativos, se encuentra el hecho que cerca del 90% de los encuestados se auto perciben en un nivel socioeconómico medio, y aproximadamente un total del 70% del total completó y/o está cursando estudios universitarios, con una edad mediana de 27.5 en trabajadores en relación de dependencia y 25.5 en trabajadores autónomos.

Sumado a lo previamente dicho, se destaca que el mayor porcentaje de participantes del estudio mantenga un promedio de permanencia en su trabajo de no más de 3 años, lo cual muestra una poca permanencia de esta muestra en un mismo empleo por un periodo largo. Se puede relacionar dicho resultado con el concepto de moratoria social que trae Pérez y Busso (2015), ya que se puede inferir que esta rotación de empleos en la muestra de

trabajadores mayormente jóvenes, se deba a un periodo de adaptación al mundo laboral adulto. No menos importante es que el segundo porcentaje más alto, corresponde a trabajadores que no permanecieron más de 1 año en su puesto actual, posible indicador de que estos encuestados se encuentren todavía en un periodo de adaptación laboral.

Por último, en referencia a la relación entre el puesto de trabajo de los encuestados con su profesión, los resultados arrojaron que un porcentaje alto de los voluntarios (casi 40%), trabajan en relación a su profesión, considerándose profesionales a aquellos que tienen un estudio universitario completo.

En lo que respecta al malestar percibido en los voluntarios de esta investigación, el análisis parte de las variables previamente mencionadas, la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, diferenciando a su vez la relación laboral en dependencia y autónomos.

En primer lugar, los puntajes obtenidos en las medidas de tendencia central (media y mediana) del Inventario de IMPIL, arrojaron los valores más altos en 3 de las 8 categorías del Inventario, esta característica se encuentra en ambos tipos de trabajo por igual. Las 3 categorías son: molestias emocionales, competencia personal y preocupaciones económicas. Las categorías toman el primer, segundo y tercer lugar respectivamente en las medidas de los trabajadores en relación de dependencia, pero en trabajadores autónomos, el orden obtenido respecto a los puntajes difiere, se posiciona en primer lugar las preocupaciones económicas con un puntaje mayor, luego las molestias emocionales, y en tercer lugar la competencia personal.

Cabe destacar la diferencia en cuales son las categorías con mayor valor en cada uno de los estilos de trabajo. El trabajador en relación de dependencia destaca en los resultados del IMPIL cierto malestar emocional, cuando en contra partida a los trabajadores autónomos les afecta en primer lugar el factor económico.

Cabe destacar al autor Martínez Pazo (2015) y su hallazgo en relación a cómo la sensación de inestabilidad laboral y sus consecuencias disminuía con el paso del tiempo en un mismo puesto, ya que como anteriormente se mencionó, se tiene una muestra con poca permanencia laboral en un mismo sitio o actividad.

Al hacer foco en el bienestar psicológico y malestar percibido de los encuestados en esta investigación, en ambos tipos de trabajo las medidas de tendencia central no arrojaron puntajes muy alejados entre sí. Por lo tanto, en lo que respecta al bienestar psicológico entre una forma de trabajo y otra, no se puede encontrar en la muestra pruebas de que al tener uno u otro trabajo el bienestar o malestar percibido vaya a cambiar, sino que afecta de igual manera.

Respecto a las diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral según un puesto de trabajo autónomo o en relación de dependencia, la investigación arrojó datos estadísticamente significativos en 7 de las 8 categorías. Esto quiere decir, que el malestar percibido por inestabilidad laboral en relación al puesto laboral actual difiere en todas las categorías que detalla el IMPIL, excepto a lo que corresponde a las *preocupaciones por la salud*, categoría que no presentó diferencia entre los dos tipos de puesto de trabajo. En este punto se puede hacer referencia a Rodríguez (2013), quien indica que “el trabajo no es

neutral respecto a la salud” (p. 133), esto se articula directamente con la categoría *ya* mencionada, la salud es factor de preocupación tanto para trabajadores en dependencia como para autónomos.

Por otro lado, respecto a las diferencias por bienestar psicológico encontradas según el tipo de relación laboral con el puesto actual de los voluntarios (relación de dependencia y autónomos), los resultados nuevamente no arrojaron diferencias estadísticamente significativas. Según Sousa Santana, V. (2012), hasta en los países más desarrollados, los trabajadores formalmente contratados (relación de dependencia), se desempeñan en espacios que ponen en peligro el bienestar psicológico del trabajador, lo cual advierte la necesidad de mejorar un ambiente laboral favorable para el bienestar psicológico.

Se analizó también la existencia de posibles asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral (relación de dependencia, autónomo), pero como se mencionó en los resultados, no hubo asociaciones entre las variables mencionadas. Esto se puede relacionar con una afirmación previamente tomada de Mauno, et al. (2005), quien indica que se ha llegado a un punto en el cual es indiferente el contexto en el cual uno se sitúe para analizar el bienestar psicológico e inestabilidad laboral, las consecuencias psicológicas negativas y fisiológicas son las mismas, al enfrentar al sector trabajador ante una difícil e inestable situación del país.

Para concluir con este escrito, pueden resaltarse fortalezas, pero también limitaciones que funcionan como críticas constructivas a la presente investigación, más allá de formar parte de un trabajo final de grado. En lo que corresponde a limitaciones, esta investigación contó con una muestra pequeña. Por otro lado, en lo que corresponde a los análisis de tendencia central, en la media puede identificarse elevada variabilidad, pudiendo dejar lugar a una falla en cuan representativo es el valor indicado en relación con la muestra total.

La elección de la temática abordada resultó pertinente y acorde a la situación actual de Córdoba, tal como se pueden ver en los medios y redes de información actual, la inestabilidad que padecen los cordobeses, como también la constante búsqueda de cierta estabilidad en el ámbito laboral aqueja y preocupa al sector trabajador hace varios años sin discriminar el modo de empleo.

Desde luego que se pueden abrir otras líneas para profundizar y mejorar las investigaciones sobre este tema, por ejemplo, aumentar la muestra en número e incorporar a cordobeses que se encuentren geográficamente fuera de la capital. Por otro lado, también podría aplicarse este estudio seleccionando un rubro particular del sistema de trabajo.

Referencias

- Busso, M., Longo, M.E., y Pérez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía*, 33(63), 399-420.
- Brondo, H. (27 de marzo de 2019). Córdoba: buscan insertar a trabajadores de la economía popular. *La Voz de Interior*. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/cordoba-buscan-insertar-trabajadores-de-economia-popular>
- Casullo, M. M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. M., y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1), 35-68.
- Charkhabi, M. (2019). Quantitative job insecurity and well-being: Testing the mediating role of hindrance and challenge appraisals. *Frontiers in Psychology*, 9, 2776 doi: 10.3389/fpsyg.2018.02776.
- Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 127-129.
- Grasso, L. (1999). Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento. Córdoba: UNC.

- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. y van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jueguen, F. (20 de septiembre de 2018). El desempleo subió casi un punto y llegó al 9,6% en el segundo trimestre. *La Nación* [edición digital]. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/2173935-desempleo-indec>.
- LaMontagne, A. D., Milner, A., Krnjacki, L., Schlichthorst, M., Kavanagh, A., Page, K. y Pirkis, J. (2016). Psychosocial job quality, mental health, and subjective wellbeing: A cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, 16 (Suppl 3), 1049. Doidoi: 10.1186/s12889-016-3701-x.
- 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., 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.
- Marsollier R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento de situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba* [Tesis de grado]. Universidad Siglo 21, Córdoba. Inédito.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. y Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.

- 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.
- Pérez, P. y Busso, M. (2014). Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, (Caicyt-Conicet)*, 24, 147-160. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/4988>
- Rodríguez, C. A. (2013). La salud de los trabajadores: entre la ciencia y la ética. *Salud Colectiva*, 9(2), 133-137. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73129415001>
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico (pp. 19-32). En Leibovich de Figueroa, N. B., y Schufer, M. L. (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires: Paidós.
- Schutte, P. S. y Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.
- Schufer, M., y Leibovich de Figueroa, N. (2007). Malestar percibido por inestabilidad laboral. Inédito.
- Sousa Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8(2), 101-106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73123079007>
- Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Trajtemberg, D. y Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*, 24, 109-130.

ANEXO 1

Formulario de Consentimiento Informado.

Encuesta para Trabajo Final de Grado: "Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en personas con ocupación laboral de la provincia de Córdoba"

Consentimiento Informado

Gracias por su participación en el presente proyecto de investigación, correspondiente al trabajo final de grado de la carrera Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21. El tema a investigar consiste en estudiar la inestabilidad laboral y bienestar psicológico en personas con ocupación laboral. Su aporte consiste en responder una serie de formularios en línea, mediante una serie de enunciados con múltiple opción, es decir, con escalas autoadministrables. Usted mismo podrá anotar según su parecer la opción más acertada posible a su percepción. Para participar, usted debe:

- Residir en la Provincia de Córdoba hace al menos 1 año.
- Ser mayor de 18 años.
- Estar laboralmente activo hace al menos 6 meses.
- Estar en relación de dependencia o autónomo. En el caso de estar en relación de dependencia, indicar si es en planta permanente o si está contratado. En el caso de pertenecer a ambas categorías, elegir aquella con la que se sienta más identificado.

Su participación en el presente estudio es en todo momento libre y voluntaria, estando disponible su retiro del mismo en cualquier momento sin consecuencias, del mismo modo que la información que usted provea es confidencial. Responder el cuestionario le llevará aproximadamente 20 minutos, en los cuales se le solicita sinceridad y que complete todas las secciones.

Por lo tanto, si presiona CONTINUAR, “Acepto y estoy de acuerdo con lo leído anteriormente, lo he comprendido y he decidido formar parte voluntariamente en esta investigación”.