

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Grado – Manuscrito Científico

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

**Job instability and psychological well-being in salaried and self-
employed workers from Córdoba**

Autora: Rocío Belén Oliva

Legajo: 03178

Directora: Dra. L. Cecilia López Steinmetz

Córdoba, junio de 2020

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
MÉTODO	12
DISEÑO	12
PARTICIPANTES	12
INSTRUMENTOS	13
PROCEDIMIENTOS.....	16
ANÁLISIS DE DATOS.....	17
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN	23
REFERENCIAS	28
ANEXO 1	36

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar y analizar el malestar percibido por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas con ocupación laboral en relación de dependencia y autónomos, que residían en la provincia de Córdoba. Se realizó un estudio de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo transversal. Los participantes ($n = 120$) se dividieron en dos grupos: a) trabajadores en relación de dependencia, b) trabajadores autónomos. El muestreo fue accidental. Los datos se recolectaron en línea mediante Google Forms. Se administraron los siguientes instrumentos: cuestionario de datos socio-demográficos y de otros datos relevantes (elaborado *ad hoc*); Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A); Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). Los análisis de datos se realizaron con Infostat. La significación estadística se fijó en ≤ 0.05 . En los análisis de diferencias entre el tipo de relación en el puesto laboral y los puntajes medios del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A no hubo diferencias estadísticamente significativas. En ambos grupos, se hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre el puntaje total del BIEPS-A y las sub-escalas del IMPIL competencia personal, preocupaciones económicas, molestias emocionales y molestias cognitivas. Estos resultados, aunque confirman la relación inversa entre malestar por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, sugieren que el tipo de relación laboral no sería una variable relevante que distinga el nivel de bienestar psicológico o de malestar por la inestabilidad laboral.

Palabras claves: empleo, condiciones de trabajo, psicología, estrés psicológico, desempleo.

ABSTRACT

The aim of this research was to evaluate and analyze the discomfort perceived as a result of job instability and psychological well-being in salaried and self-employed workers living in the province of Córdoba. A study of correlational scope, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design was carried out. The participants (n = 120) were divided into two groups: a) salaried workers, b) self-employed workers. Sampling was accidental. Data were collected online using Google Forms. The following instruments were administered: socio-demographic and other relevant data questionnaire (developed ad hoc); Psychological Well-Being Scale for Adults (BIEPS-A); Inventory of Perceived Distress in Job Instability (IMPIL). Data analysis was performed with Infostat. Statistical significance was set at ≤ 0.05 . In the analyses of differences between the type of relationship in the job position and the mean IMPIL scores and the BIEPS-A total score, there were no statistically significant differences. In both groups, statistically significant associations were found between the BIEPS-A total score and the IMPIL subscales personal competence, financial concerns, emotional discomfort and cognitive discomfort. These results, although confirming the inverse relationship between job instability distress and psychological well-being, suggest that the type of work relationship would not be a relevant variable that distinguishes the level of psychological well-being or job instability distress.

Keywords: employment, working conditions, psychology, stress psychological, unemployment.

INTRODUCCIÓN

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

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

Como observa este autor 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, el contexto mundial actual contradice fuertemente ese tipo de tesis. En cambio, parece ser más compatible con la tesis del propio Nun (1999), quien observa que el trabajo asalariado, estable y bien remunerado dejó de ser una perspectiva real y alcanzable para una gran parte de la mano de obra disponible.

Argentina no es una excepción. En efecto, 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). No obstante, la problemática laboral es mucho más alarmante y significativa si se tienen en cuenta otras variables además del desempleo, tales como el aumento de la subocupación. En este sentido, la cantidad de argentinos con problemas de empleo es de 7,5 millones (Jueguen, 2018). En síntesis, la problemática del empleo y, más específicamente, la inestabilidad laboral como una de las facetas importantes, es un tema de suma actualidad en Argentina.

En efecto, el escenario laboral actual en Argentina es de creciente precariedad. Está caracterizado 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). Atento a ello, son necesarias investigaciones 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), esta no solo se tornó en uno de los estresores psicosociales más relevantes y prevalente, además es fuente de malestar, sufrimiento y puede producir efectos negativos en la salud psicofísica de los que trabajan.

La desocupación/subocupación no solo afecta la situación económica de una persona, sino también sus relaciones interpersonales, su valoración propia, autoestima e

identidad personal. Los individuos se hallan obligados a repensar sus proyectos de vida y la toma de decisiones futuras, ya que la crisis desencadena modificaciones en el pensamiento y el comportamiento social (Boso y Salvia, 2006). Tal como afirman Salvia, Brenlla y Despierre (2008), el trabajo genera sentido y lugar de pertenencia, les permite a las personas edificar los cimientos de lo que será su proyecto de vida y, al carecer del mismo, o aun al percibir su inestabilidad, provoca malestar reflejado en diversos ámbitos de su vida: trabajo, familia, entre otros. “El trabajo inserta a cada persona en una red social, siendo uno de los ámbitos fundamentales de integración y cohesión, de realización existencial de los individuos” (p. 3).

La situación económica no es lo único que inestabiliza la realidad laboral. Sumado a esto, desde fines de diciembre de 2019, el mundo está siendo víctima de un brote de enfermedad por el nuevo coronavirus 19 (COVID-19 del inglés coronavirus *disease* 2019), causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2). Este brote se originó en Wuhan, China, y rápidamente comenzó su propagación mundial, alcanzado el nivel de pandemia en marzo de 2020 (Organización Mundial de la Salud, 11 de marzo de 2020). Su tratamiento es desconocido hasta el momento y se intensifican estudios y análisis para encontrar una vacuna para combatirla (Cascella, Rajnik, Cuomo, Dulebohn & Di Napoli, 2020). Producto de la COVID-19, los distintos países han ido adoptando medidas de emergencia en base a recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020): lavado de manos, distanciamiento de al menos un metro entre personas, evitar tocarse boca, ojos y manos, permanecer en sus respectivos domicilios, entre otras. En Argentina, el 19 de marzo de 2020, el gobierno nacional dictó el decreto 297/2020, el cual establece en su artículo nº 1 el aislamiento social, preventivo y obligatorio para todas las personas que residan en el país o se

encuentren temporalmente en él, excepto para quienes trabajan en servicios esenciales (Decreto 297/2020, 19 de marzo de 2020).

Como informan Ernst y López Mourelo (2020) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para respetar y alinearse con la medida sanitaria dictaminada, muchas empresas/organizaciones, implementaron el trabajo a distancia o teletrabajo, consistente en cumplir tareas desde el domicilio particular. Ahora bien, aquellos trabajadores que no entraban en esta nueva modalidad de trabajo, o eran autónomos/independientes, sufrieron el impacto directo en su ingreso económico. Si bien estos últimos no contaban con un ingreso fijo y estable, el hecho de no desarrollar sus actividades normalmente, les disminuyó la posibilidad de recaudar dinero.

Pese a la normativa gubernamental de necesidad y urgencia que prohíbe los despidos sin causa o por falta o disminución de trabajo (Decreto 329/2020, 31 de marzo de 2020), se han producido y se producen reducciones de sueldo, suspensiones, licencias sin goce (La Voz, 23 de abril de 2020). Atento a ello, se dispuso la ayuda del gobierno nacional para aminorar los efectos negativos en la economía, producto de la emergencia sanitaria. Se habilitó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) (Decreto 376/2020, 19 de abril de 2020), pero no incluye a todos los habitantes. De acuerdo con una revisión de otros brotes pandémicos y epidémicos previos, el período de cuarentena provoca angustia socio-económica, ya que el aporte económico a veces no llega a tiempo para hacer frente a los gastos que cada persona maneja en su vida diaria, no es suficiente o, incluso, no se les otorga a todos quienes lo necesitan por no cumplir con todos los requisitos preestablecidos (Brooks et al., 2020), tal como sucede con el ATP.

Sumado a lo anterior, cabe destacar que la experiencia subjetiva de inestabilidad laboral también sucede en contextos donde no hay una objetiva amenaza de

desempleo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, y Natti, 2005). No obstante, tanto la inestabilidad laboral objetiva, generada por situaciones externas que constituyen una amenaza real de pérdida del trabajo (Sverke y Hellgren, 2002), como la inestabilidad laboral subjetiva, que se da en contextos en los que no hay una amenaza objetiva de desempleo, tienen las mismas consecuencias psicológicas negativas y fisiológicas (Mauno et al., 2005).

Dos empleados en la misma situación laboral objetiva, pueden percibir distintos grados de inestabilidad laboral subjetiva, lo que acarreará diferentes grados de malestar. Los recursos y mecanismos que cada individuo tenga disponibles para sobrellevar la situación, nunca serán idénticos (Piccoli y De Witte, 2015). Entre los recursos individuales que cada persona dispone, se encuentra la percepción. Si la inestabilidad laboral es percibida como amenaza, será probable que el sujeto se vea frustrado en la satisfacción de necesidades básicas, por la importancia adjudicada al trabajo (Jahoda, 1982, como se citó en De Witte, De Cuyper y Elst, 2015). La teoría de la autodeterminación, establece tres necesidades básicas vinculadas al bienestar: autonomía, competencia y relación. La pérdida y/o amenaza de pérdida laboral, pone en peligro la satisfacción anticipada de dichas necesidades. La autonomía entendida en cuanto a la posibilidad de elección e independencia (por ejemplo, económica), la competencia en referencia a la posibilidad de adquirir cierto status o reconocimiento (por ejemplo, identidad vinculada a la profesión) y, por último, la relación, en cuanto a sentido de pertenencia y vínculos sociales (Deci y Ryan, 2010).

Por ejemplo, el estudio de Mauno et al. (2005) se enfocó en esclarecer 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.

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 meta-análisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros 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, algunos estudios realizados en provincias de Argentina se ubican en la misma línea de señalamientos (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* ($n = 80$). 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.

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 de 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).

En orden a las ideas anteriores, 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, durante abril 2020, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre esas variables.

Objetivos específicos

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

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

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

MÉTODO

Diseño

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

Participantes

La población meta de esta investigación fueron personas que tuvieran ocupación laboral en la provincia de Córdoba. El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se estableció una muestra con dos grupos en función del tipo de relación en el puesto laboral de ese momento: un grupo denominado *relación de dependencia* (RDEP) y otro denominado *autónomo* (AUT). La muestra estuvo conformada por $n = 120$ (76,66% RDEP; 23,33% AUT). Los criterios de inclusión generales (para ambos grupos) fueron: sujetos que residieran en la provincia de Córdoba desde hace, al menos, un año; que trabajaran y que tuvieran al menos 6 meses de antigüedad en el empleo o trabajo de ese momento, 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. El número inicial de participantes fue de 140, pero luego de aplicar los criterios de inclusión mencionados, quedaron invalidados 20 de ellos, algunos por estar desempleados y otros por tener antigüedad menor a los 6 meses en su puesto de trabajo.

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

al grupo RDEP, o bien, al grupo AUT. Los participantes del grupo RDEP debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral de ese momento fuese en relación de dependencia; que indicaran si la relación de dependencia era de tipo planta permanente o contratado. Los participantes del conjunto AUT debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral de ese momento fuese autónomo. Ningún participante pudo formar parte de ambos grupos, por lo que en el caso de participantes que tuvieron más de un empleo y que estos correspondieron a ambos tipos de relación laboral (relación de dependencia y autónomo) y que cumplieron con la antigüedad requerida para el estudio en ambos trabajos, debieron escoger la opción que consideraron que mejor representaba su situación laboral de ese momento.

Instrumentos

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

Cuestionario de datos socio-demográficos y de otros datos relevantes para la investigación: fue elaborado *ad hoc*, con ítems destinados a conocer género (femenino, masculino), edad, lugar de residencia, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, nivel socio-económico 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 indagó si el puesto laboral en el que se desempeña en ese momento, tenía vínculo con su profesión (sí

o no), antigüedad laboral en el puesto de ese momento (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 de ese momento (relación de dependencia [planta permanente o bien contratado], autónomo [por cuenta propia]), auto-valoración 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.

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: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos. La propuesta general de la escala es describir la percepción que tiene una persona acerca de los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer. Se trata de una escala auto-administrada, 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). En los análisis de datos efectuados en esta investigación, se utilizó el puntaje total de esta escala, el cual consiste en la sumatoria de las puntuaciones obtenidas por cada participante, en todos los ítems del instrumento.

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 Leibovich de Figueroa, Schufer y Smith (2006), las subescalas son:

➤ Problemas interpersonales (PI): evalúa el impacto de los acontecimientos provenientes de los vínculos entre personas, o la persona consigo misma, y que producen malestar.

➤ Competencia personal (CP): evalúa el impacto del juicio de los otros respecto al desempeño personal, y que produce malestar.

➤ Preocupaciones por la salud (PS): evalúa el efecto de la sintomatología psicológica y física producto del trabajo, y que produce malestar.

➤ Molestias medioambientales (MMA): evalúa el impacto de los acontecimientos originados en el ambiente socio-cultural de la institución/empresa, y que producen malestar.

➤ Preocupaciones económicas (PE): evalúa el efecto de aquellos acontecimientos vinculados a ingresos/egresos económicos en relación al trabajo, y que producen malestar.

➤ Preocupaciones en relación al futuro (PF): evalúa el efecto del pensamiento a futuro, próximo y/o lejano, y que origina malestar.

➤ Molestias emocionales (ME): evalúa el impacto afectivo en relación con el trabajo actual (y la inseguridad laboral), que origina malestar.

➤ Molestias cognitivas (MC): evalúa el impacto del razonamiento en relación con el trabajo actual (y la inseguridad laboral), que origina malestar.

Es un inventario auto-administrado, en el que se solicita a cada participante que indique en cada ítem el grado de malestar percibido tomando en cuenta los sucesos de los últimos 6 meses. Para ello, se le presenta una escala con 5 opciones (a cada opción corresponde un valor de 1 a 5), donde 1 significa que le sucede, pero no le produce malestar, 2 significa que le causa poco malestar, 3 que le causa mucho malestar, 4 que le causa excesivo malestar, y 5 que le causa pánico o miedo. Si el suceso indicado por determinado ítem no le ha acontecido, el participante no debe escoger ninguna opción.

En la corrección se obtienen tres diferentes puntajes: puntaje de sucesos; puntaje de impacto; relación entre impacto y suceso. En los análisis de datos efectuados en esta investigación se utilizó el puntaje de impacto. Este puntaje representa el mejor indicador de la experiencia personal de malestar (Leibovich de Figueroa, Schufer y Schmidt, 2006). La descripción de los demás puntajes se encuentra en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010).

Procedimientos

Todos los instrumentos se administraron a los participantes de manera *online*, para lo cual se usó la herramienta Google Forms. Se transcribieron las preguntas de cada cuestionario y sus respectivas opciones en un formulario elaborado *ad hoc*. Se propuso la aplicación *online* de los instrumentos a fin de facilitar la participación (flexibilidad horaria) y para reducir la deserción y la probabilidad de datos faltantes (todas las

preguntas fueron marcadas como de respuesta obligatoria, por lo que el sistema generó un aviso al participante en caso de quedar ítems sin responder).

La convocatoria a participar se hizo por medios no tradicionales (Facebook, Instagram, Twitter y WhatsApp). En la invitación a participar se indicó el link que dirigió al participante a los cuestionarios. En primer lugar, se presentó un formulario de consentimiento informado (Anexo 1). Al presionar el botón “siguiente”, ubicado al final del formulario de consentimiento informado, los participantes aceptaron formar parte del estudio. Luego, se presentaron los ítems correspondientes a datos socio-demográficos y otros datos relevantes para la investigación, posteriormente los ítems correspondientes a BIEPS-A y, finalmente, los correspondientes a IMPIL. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no se solicitó ninguna información que permitiese identificar a los participantes (por ejemplo, nombre y apellido).

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático InfoStat (versión estudiantil).

Se informaron frecuencias absolutas (f) y frecuencias relativas, a modo de porcentajes (%). Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: modo (M_o), mediana (M_{dn}), 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 socio-demográficos y otros datos relevantes para la investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Asimismo, se presentaron y compararon medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL en la muestra RDEP y AUT.

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

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

Para los análisis de diferencias se aplicó la prueba t de Student. Para los análisis de correlación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s). En todos los análisis, el error tipo I se fijó en 0,05.

RESULTADOS

De la muestra total, la distribución por género estuvo conformada por 53,33% femenino, 45,83% masculino y 0,83% escogió la categoría otros. La media de edad del grupo AUT fue de casi 33 años ($M = 32,82; \pm 7,27; \text{Mdn} = 31,00$) y la media del grupo RDEP fue de 32 años ($M = 32,12; \pm 7,75; \text{Mdn} = 30,00$). El 90% residía en Córdoba Capital y el 10% en el interior de la provincia de Córdoba. La media según el tiempo de residencia en Córdoba en AUT fue 29 años ($M = 29,04; \pm 9,86; \text{Mdn} = 30,50$) y en RDEP fue de casi 28 años ($M = 27,85 \pm 10,91; \text{Mdn} = 29,00$). En cuanto a la clase social, 84,16% de la muestra se auto-percibió de clase media y el 15,83% de clase baja, mientras que ningún participante escogió la opción de clase alta. El nivel de escolaridad o de instrucción máximo alcanzado se dividió de la siguiente manera: primario completo 2,50%, secundario incompleto 4,16%, secundario completo 15,00%, terciario incompleto 10,00%, terciario completo 15,00%, universitario incompleto 31,66%, universitario completo 15,83%, postgrado incompleto 0,83% y postgrado completo 5,00%. El 61,66% no terminó una carrera universitaria; entre los que sí terminaron una carrera universitaria, el 26,66% trabajaba en ese momento vinculado a su profesión y el 11,66% no tenía un trabajo vinculado a la profesión. Respecto a la antigüedad en el puesto laboral, el 40% trabajaba hace 5 años, el 31,66% desde hace un lapso de tiempo entre los 3 y 4 años, el 17,5% desde hace un lapso de tiempo entre 1 y 2 años y el 10,83% desde hace un lapso de tiempo entre los 6 meses y 1 año. Entre quienes correspondían al grupo RDEP (76,66% de la muestra), el 21,73% trabajaba a modo de contratado y el 78,26% en planta permanente. La distribución porcentual en cuanto al desempeño auto-percibido en el puesto laboral del total de la muestra, se presenta en la *Figura 1*.

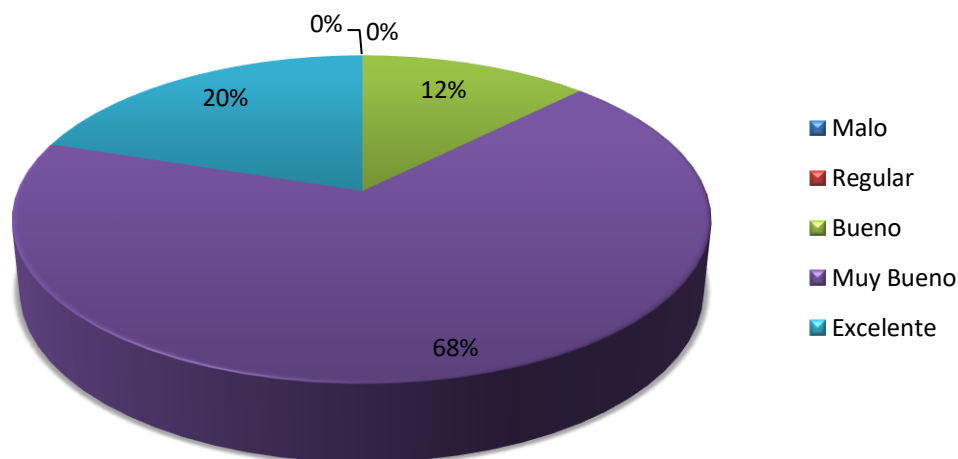


Figura 1. Auto-percepción del desempeño en el puesto de trabajo actual. A la derecha de la figura se enumeran todas las opciones posibles de respuesta presentadas a los participantes. Sin embargo, ningún participante escogió las opciones *malo* ni *regular*.

En cuanto al primer objetivo específico, en la Tabla 1 se presentan las medidas de tendencia central en el IMPIL para AUT y para RDEP. Respecto al bienestar psicológico, la media de puntajes totales obtenidos en el BIEPS-A para el grupo AUT fue de 33,79 ($\pm 3,39$) y la mediana fue de 34,50. De manera similar, en el grupo de RDEP, la correspondiente media fue de 34,73 ($\pm 2,93$) y la mediana fue de 35,00.

En los análisis de diferencias entre el tipo de relación en el puesto laboral (AUT, RDEP) y los puntajes medios obtenidos en el IMPIL (para cada una de sus 8 sub-escalas) no se hallaron diferencias estadísticamente significativas (PI: $T = 0,87$, $p\text{-valor} = 0,3840$; CP: $T = 1,57$, $p\text{-valor} = 0,1194$; PS: $T = -0,17$, $p\text{-valor} = 0,8631$; MMA: $T = 0,37$, $p\text{-valor} = 0,7106$; PE: $T = -0,07$, $p\text{-valor} = 0,9470$; PF: $T = 0,94$, $p\text{-valor} = 0,3512$; ME: $T = 0,46$, $p\text{-valor} = 0,6499$; MC: $T = 0,84$, $p\text{-valor} = 0,4036$). Tampoco se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de relación en el puesto laboral (AUT, RDEP) y el puntaje total del BIEPS-A ($T = -1,43$, $p\text{-valor} = 0,1540$).

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 IMPIL	AUT		RDEP	
	M (\pm d.e.)	Mdn	M (\pm d.e.)	Mdn
Problemas interpersonales	18,79 (7,69)	18,00	17,24(8,34)	17,50
Competencia personal	37,14 (18,36)	38,00	30,60 (19,61)	29,00
Preocupaciones por la salud	9,04 (5,29)	10,00	9,29 (7,32)	8,50
Molestias medioambientales	20,79 (13,55)	19,50	19,71 (13,41)	20,00
Preocupaciones económicas	24,25 (16,95)	26,00	24,49 (16,53)	26,00
Preocupaciones por el futuro	36,14 (27,34)	37,50	33,52 (26,49)	33,00
Molestias emocionales	10,07 (7,72)	9,50	8,64 (6,88)	8,00
Molestias cognitivas	23,57 (19,95)	24,00	22,32 (17,38)	23,00

Nota: M = Media; d.e. = desviación estándar; Mdn = Mediana; AUT = Autónomo;

RDEP = Relación de dependencia.

En los análisis de asociación entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, según el tipo de relación laboral actual, en el grupo AUT se hallaron asociaciones estadísticamente significativas de tipo inverso entre el puntaje total del BIEPS-A y las sub-escalas del IMPIL CP ($r_s = -0,55$, p-valor = 0,0025), PE ($r_s = -0,40$, p-valor = 0,0375), PF ($r_s = -0,60$, p-valor = 0,0008), ME ($r_s = -0,45$, p-valor = 0,0172) y MC ($r_s = -0,40$, p-valor = 0,0356). Para las demás sub-escalas del IMPIL no se hallaron asociaciones estadísticamente significativas (PI: $r_s = -0,33$, p-valor = 0,0877; PS: $r_s = -0,22$, p-valor = 0,2681; MMA: $r_s = -0,31$, p-valor = 0,1086). En cambio, en el grupo RDEP se hallaron asociaciones estadísticamente significativas e inversas entre el puntaje total del BIEPS-A y las sub-escalas: PI ($r_s = -0,40$, p-valor = 0,0001), CP ($r_s = -0,29$, p-valor = 0,0050), PS ($r_s = -0,23$, p-valor = 0,0248), MMA ($r_s = -0,33$, p-valor = 0,0013), PE ($r_s = -0,31$, p-valor = 0,0024), ME ($r_s = -0,31$, p-valor = 0,0027) y MC ($r_s = -0,28$, p-valor = 0,0065). En cambio, no se halló asociación estadísticamente significativa para la sub-escala PF ($r_s = -0,18$, p-valor = 0,0820).

DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue analizar el malestar percibido por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas que trabajaban de manera autónoma y en relación de dependencia, residentes en la provincia de Córdoba. Si bien no es el primer estudio en analizar dichas dimensiones, brindó información importante al llevarse a cabo en un contexto de crisis económica y emergencia sanitaria producto de la pandemia por COVID-19, que ha provocado la implementación de la cuarentena obligatoria.

Se ha señalado que Argentina sufre desigualdad de género también en términos laborales, ya que las mujeres tienen desventaja respecto a los hombres en cuanto a participación en el mercado laboral, la calidad del trabajo y la compatibilidad entre tareas laborales, del hogar y/o familia (Pérez, 2008). Contrario a ello, el 53,33% de quienes respondieron a la presente investigación correspondieron al género femenino. En este sentido es importante notar que en el año 2019 la intervención de la mujer en el ámbito laboral alcanzó el nivel más alto en los últimos 17 años, ya que desde 2003 la cifra se mantenía estancada (La Voz, 6 de marzo de 2020). Asimismo, de acuerdo a lo que indica el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018) en relación a las mujeres, en Argentina “se observa una participación máxima y prácticamente homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 54 años, con un pico entre los 40 y los 44 años” (p. 7). Consistentemente, en la presente investigación el 89,06% de las participantes femeninas se ubicaron dentro de esa franja etaria.

La autopercepción de clase social media hallada en la presente investigación se asemeja a lo expuesto por Boos (2020), quien, basándose en el Latinobarómetro, señaló que la auto-identificación subjetiva de los argentinos corresponde a la clase media en un promedio de 83,60%. En efecto, Argentina ha sido definida como un país de clase media,

pero no hay un criterio único de inclusión para pertenecer o no a la misma, ya que se pueden tener en cuenta ingresos monetarios, nivel educativo, modos de consumo y otras variables socio-económicas (De Riz, 2009).

El mayor malestar percibido por inestabilidad laboral se presentó en las categorías de competencia personal y preocupación por el futuro. Esto parece concordar con lo hallado en el estudio de Sanz y Villamarín (1999) quienes indican que los sujetos con competencia personal alta, son poco perceptivos a estímulos contextuales y los sujetos con competencia personal baja son contexto-dependientes. En cuanto al bienestar psicológico, se hallaron valores similares a los obtenidos en estudios previos que evaluaron la misma variable (Rivas Ruzo, 2019; Tissera, 2019). De acuerdo a Oramas Viera, Santana López y Vergara Barrenechea (2006), el bienestar psicológico es un indicador que incluye no solo la relación del sujeto con sí mismo, sino también con el contexto. Así, se podría inferir que el bienestar psicológico no está relacionado únicamente con el trabajo y/o el contexto, sino que el componente subjetivo ejerce influencia.

Con respecto a la evaluación de diferencias entre malestar percibido por inestabilidad laboral según el tipo de relación en el puesto laboral actual (AUT, RDEP), no se hallaron diferencias estadísticamente significativas. Esto puede deberse a que independientemente si la relación profesional es de tipo autónoma o en relación de dependencia, hay factores de apoyo basados en el trabajo (compañeros, supervisores) y efectos moderadores del apoyo no laboral (familia, amigos) que amortiguan o disminuyen el malestar por inestabilidad laboral (Lim, 1996). Por otra parte, los resultados de esta investigación contrastan con lo planteado por Leibovich et al. (2007), quienes llegan a la conclusión de que, a mayor nivel de instrucción académica, mayor es el malestar producto de la inestabilidad laboral. En el presente estudio, el 67,85% del grupo AUT había alcanzado los estudios terciarios o superiores; sin embargo, no presentó diferencias

significativas con el grupo RDEP que había alcanzado los estudios terciarios o superiores en un 81,52% (i.e., casi 15% de diferencia en el nivel educativo superior alcanzado).

Mientras tanto, en la evaluación de diferencias en el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral actual, tampoco se hallaron diferencias estadísticamente significativas. De acuerdo a Vielga Rangel y Alonso (2010) la mayoría de los investigadores en la temática coinciden en que los factores que influyen en el bienestar psicológico son múltiples y que existen variables contextuales y personales que son relevantes. A partir de esto, se puede suponer que el bienestar psicológico no tiene correspondencia exclusivamente con el tipo de relación laboral.

En cuanto al último objetivo, el análisis de asociación entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, en ambos grupos hubo asociaciones inversas estadísticamente significativas entre el puntaje total del BIEPS-A y las sub-escalas competencia personal, preocupaciones económicas, molestias emocionales y molestias cognitivas. Esto indicó que, a mayor malestar por inestabilidad laboral en las dimensiones que abordan las mencionadas sub-escalas, menor fue el bienestar psicológico. En cuanto a molestias cognitivas, los resultados concordarían con el estudio de Leivovich et al (2007), quienes concluyen que a pesar de tener un alto nivel de instrucción y en teoría una mejor administración de recursos racionales, las personas que participaron de dicho estudio se vieron sumamente afectadas en esta categoría. A su vez, Castro Solano (2009) cita a Andrews y Withey, quienes señalan que el bienestar tiene tres componentes básicos: el afecto positivo, el afecto negativo y los juicios cognitivos sobre el bienestar. Vinculado a la influencia cognitiva en el bienestar psicológico, García-Viniegras y González Benítez (2000) abordan lo emocional, proponiendo una relación entre “elementos reactivos, transitorios, vinculados a la esfera emocional, y elementos estables que son expresión de lo cognitivo, de lo valorativo” (p. 588). Estas investigaciones brindan apoyo adicional a lo

hallado en la presente investigación, en cuanto a que existiría una correlación entre las molestias cognitivas y las molestias emocionales, con el bienestar psicológico.

Acerca de las preocupaciones económicas, Blanch (2011) plantea que la nueva reorganización laboral alejada del paradigma fordista-keynesiano (arcaico, estable, firme) ha provocado consecuencias negativas en el contexto psicológico. El autor manifiesta que tanto el desempleo como el sub-empleo privan a las personas de un marco de certidumbre y una base de predecibilidad (nivel cognitivo) y de un entorno de seguridad y una garantía de controlabilidad (nivel emocional) que afectan directamente su bienestar psicológico. A nivel psicológico el desempleo tiene funciones y disfunciones en la cultura del trabajo. Dentro de las primeras encontramos bienestar subjetivo y satisfacción con la vida presente, optimismo ante el futuro, certidumbre, estabilidad, seguridad, plenitud y sentido existencial, autonomía financiera, social, ideológica y moral entre otras; en cuanto a las disfunciones encontramos malestar e insatisfacción con la vida presente, desinterés, desesperanza, incertidumbre, pesimismo, sentimientos de fracaso, frustración, resentimiento y hostilidad, entre otros (Blanch, 2003).

Para concluir, cabe mencionar que una limitación de esta investigación es no poder generalizar los resultados obtenidos, ya que el muestreo fue accidental. Otra limitación podría ser que, al usar medidas de auto-informe, querer dar la mejor respuesta socialmente aceptable podría sesgar la misma. Una solución sería aplicar los instrumentos en persona y que las indicaciones y buena relación previa posibiliten la comprensión en el encuestado, de que no hay respuesta correcta o incorrecta, sino que toda respuesta será beneficiosa (De Las Cuevas y Catresana y González de Rivera y Revuelta, 1992). No obstante las limitaciones señaladas, esta es la primera investigación que analiza las variables inestabilidad laboral y bienestar psicológico en Argentina durante la pandemia por COVID-19, lo cual aporta un valioso antecedente para futuros estudios. En base a los resultados, se podría confirmar que,

a mayor inestabilidad laboral, menor bienestar psicológico. Sin embargo, el tipo de relación laboral no incidió en la inestabilidad laboral ni el bienestar psicológico. Se recomienda continuar con investigaciones de la temática para profundizar en el bienestar psicológico afectado, lo cual podría favorecer la realización de intervenciones en trabajadores expuestos a la inestabilidad laboral como así también prevenciones: control de factores de riesgo para evitar que el bienestar psicológico se vea afectado, detección temprana y diagnóstico, reducción de secuelas.

REFERENCIAS

- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales fundamentos* (13-148). Barcelona: UOC.
- Blanch, J. M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Infocop*, (55), 7-11.
- Boos, T. (2020). Rebelión, progresismo y economía moral. La clase media argentina en las últimas dos décadas. *Revista Nueva Sociedad*, (285), 84-96.
- Boso, R., y Salvia, A. (2006). Condicionantes sociales del malestar subjetivo en un entorno de crisis y desempleo masivo. *Revista de Psicología de la Universidad Católica Argentina*, 2(3), 119-148.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., y Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395, 912-920. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8.
- Casella, M., Rajnik, M., Cuomo, A., Dulebohn, S. C., y Di Napoli, R. (2020). Features, evaluation and treatment Coronavirus (COVID-19). En: StatPearls [Internet]. Treasure Island, StatPearls Publishing. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK554776/>
- Castro Solano, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 43-72.
- 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.
- Deci, E. L, y Ryan, M. R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Decreto 297/2020 (19 de marzo 2020). Aislamiento social preventivo y obligatorio. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- Decreto 329/2020 (31 de marzo 2020). Emergencia pública. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1VqOHNm5XYnpBRpFKnhiFRooVf9BWjlsL/view>
- Decreto 376/2020 (19 de abril de 2020). Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227988/20200420>
- De Las Cuevas y Catresana, C., y González de Rivera y Revuelta, J. L. (1992). Autoinformes y respuestas sesgadas. *Anales de Psiquiatría*, 8(9), 362-366.

- De Riz, L. (2009). La clase media argentina: conjeturas para interpretar el papel de las clases medias en los procesos políticos. Recuperado de <http://www.historiapolitica.com/datos/biblioteca/deriz4.pdf>
- De Witte, H., De Cuyper, N., y Vander Elst, T. (2015). Job insecurity, health and well-being. En J. Vuori, R. Blonk, y R.H. Price. (Eds.) (2015). *Sustainable working lives. Aligning perspectives on health, safety and well-being* (pp. 109-129). DOI: 10.1007/978-94-017-9798-6.
- Ernst, C., y López Mourelo, E. (2 de abril de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf
- Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 127-129.
- García Viniegras, V., y González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252000000600010&script=sci_arttext&tlng=pt
- 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. DOI: 10.1186/s12889-016-3701-x.

La Voz (6 de marzo de 2020). La participación de la mujer en el mercado laboral alcanzó el nivel más alto en 17 años. *La Voz* [edición digital]. Recuperado de <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/participacion-de-mujer-en-mercado-laboral-alcanzo-nivel-mas-alto-en-17-anos>

La Voz (23 de abril de 2020). Coronavirus: en Argentina hay 309.000 trabajadores afectados por despidos, suspensiones y reducciones salariales. *La Voz* [edición digital]. Recuperado de <https://www.lavoz.com.ar/politica/coronavirus-en-argentina-hay-309000-trabajadores-afectados-por-despidos-suspensiones-y-redu>

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

Leibovich de Figueroa, N. B., Schufer, M., y Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido en la

Inestabilidad Laboral (IMPIL). En N. B. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 45-59). 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.

Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194. DOI: 10.1177/001872679604900203

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

- Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba* [Tesis de grado]. Universidad Siglo 21, Córdoba. Inédito.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A., y Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.
- Oramas Viera, A., Santana López, S. y, Vergara Barrenechea, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista cubana de salud y trabajo*, 7(1-2), 34-39.
- Organización Mundial de la Salud (11 de marzo de 2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. Recuperado de <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.

- 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. E. (2008). Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003). *Trabajos y Comunicaciones*, (34), 171-200.
- Piccoli, B., y De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29. 1-18. DOI: 10.1080/02678373.2015.1075624.
- Rivas Ruzo, S. B. (2019). *Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en Belén, Catamarca: trabajadores dependientes y autónomos*. Universidad Siglo 21, Córdoba, Argentina.
- Salvia, A., Brenlla, M. E., y Despierre, B. (2008). Desempleo, inestabilidad laboral y condiciones psicológicas: *Revista de Psicología*, (4-8) 97-112.
- Sanz, A., y Villamarín, F. (1999). Autoeficacia, valor del incentivo y competencia personal: efecto sobre el estado de ánimo, la motivación intrínseca y la activación percibida. *Ansiedad y Estrés*, 5(2), 145-160.
- 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.

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.

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.

Tissera, G. R. (2019). *Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores de relación laboral dependientes y autónomos de Córdoba*. Universidad Siglo 21, Córdoba, Argentina.

Vielga Rangel, J., y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275.

ANEXO 1

¡Bienvenido/a! ¡Muchas gracias por tu interés en participar en esta investigación!

Te invitamos a participar de esta investigación sobre Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en trabajadores de Córdoba. Esta investigación es parte del Trabajo Final de Grado de la estudiante Rocío Oliva, de la Universidad Siglo 21.

Necesitamos tu participación respondiendo 3 cuestionarios online, que te tomarán aproximadamente 15 minutos.

¿Cuáles son los requisitos para participar? Es necesario que tengas 18 años o más, que actualmente tengas trabajo, ya sea en relación de dependencia o bien autónomo, monotributista o independiente y que vivas actualmente en la provincia de Córdoba.

Antes de comenzar es importante que sepas que:

- Tu participación es voluntaria: esto quiere decir que podés decidir no hacer la encuesta o dejar de contestarla en cualquier momento sin que esto sea perjudicial para vos.
- Tu participación no implica ningún riesgo.
- Tus respuestas individuales son confidenciales y anónimas: esto quiere decir que no identificaremos tu nombre completo y que tus datos individuales no van a difundirse.
- Los resultados serán usados únicamente con fines de investigación.
- Es importante que tus respuestas sean sinceras.

– No hay respuestas que estén bien o que estén mal, responde de acuerdo a lo que pensás o sentís cotidianamente.

¿Aceptas participar? Si das click en SIGUIENTE, significa que estás dando tu consentimiento para participar voluntariamente de nuestra investigación.

Si tenés alguna consulta sobre tu participación en esta investigación, podés escribir a: Rocío Oliva, email rho_oliva@hotmail.com

Si sentís malestar al responder este cuestionario, no dudes en contactarte con nosotros/as o con las siguientes instituciones que están a disposición para acompañarte en este momento:

Servicio de contención virtual para este momento de emergencia sanitaria.

Email: contencion@psicologia.unc.edu.ar Página de Facebook: [https://www.facebook.com/pg/contencionPsicologiayMedicasUNC/about/?ref=page_ternal](https://www.facebook.com/pg/contencionPsicologiayMedicasUNC/about/?ref=page_internal)

Servicio de contención para efectores/as de salud: Correo electrónico: cuidandoaquiencuidan@psicologia.unc.edu.ar Página de Facebook: [Cuidando a quienes cuidan Servicio de Contención Virtual para Efectores/as](#)