

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Bienestar psicológico y malestar por inestabilidad laboral en tiempos de Covid 19:

**Correlatos psicológicos en Profesores y Profesoras de Educación Física del
Departamento Río Cuarto.**

Psychological well-being and unrest due to job instability in times of Covid 19:

Psychological correlates in Teachers of Physical Education from the

Río Cuarto Department.

Autora: Luciana Elisa Bosc

Legajo N°: PSI 2153

Directora: Dra. Daniela

Río Cuarto, junio de 2021

Índice

Agradecimientos	4
Resumen y palabras clave	6
Abstract y keywords	7
Introducción	8
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Método	20
Diseño	20
Participantes	20
Instrumentos	21
Procedimientos	24
Análisis de datos	25
Resultados	26
Análisis descriptivos: efectos percibidos de la pandemia en el ámbito laboral	26
Correlaciones: desempeño laboral autopercebido, antigüedad laboral, dimensiones del IMPIL y BIEPS-A	27
Diferencias en las puntuaciones del IMPIL y el BIEPS-A en función del género, la realización de otro trabajo durante la pandemia y el tipo de relación laboral.	29

Discusión	32
Referencias	42
Anexo I	50

Lo esencial para el comediante es entregarse. Para darse, es necesario que primeramente se posea a sí mismo.

Nuestro oficio, con la disciplina que presupone... es trama propia de nuestro arte, junto con la libertad que éste exige... La técnica no sólo no excluye la sensibilidad, sino que la autoriza y la pone en libertad... Gracias al oficio podemos abandonarnos, porque gracias a él sabremos volver a encontrarnos.

J. Copeau

En memoria de mi madre y
a mi compañera de camino Azul...

Agradecimientos

En primer lugar y en especial quiero agradecer a Azul, mi hija y a Iliana mi psicopedagoga, pilares fundamentales durante este Trabajo Final de Licenciatura y gran parte de mi carrera, quienes me ayudaron a transitar este camino de manera más aliviada.

A mi familia que de alguna u otra forma me han sustentado y apoyado en estos momentos difíciles de finales, pérdidas e incertidumbre.

A mis amigas/os de siempre quienes son el apuntalamiento que necesito en los momentos difíciles, testigos de mis luchas, victorias y fracasos.

A los/las formadores de mis dos carreras, la Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21 y el Profesorado de Educación Física de la Universidad Nacional de Río Cuarto que sin su sapiencia no podría haber llegado hasta donde llegué para mi desarrollo profesional. A la directora de este Manuscrito Científico sin cuyo apuntalamiento no hubiese podido llevar a cabo y desarrollar esta investigación.

A todos/as mis colegas profesores y profesoras de educación física que de alguna u otra forma ayudaron a reencontrarme felizmente a través de esta investigación con mi identidad profesional ligada a la docencia y a la psicología.

A todos aquellos/as compañeros/as de ruta y de universidad que transitaron conmigo este camino y que por alguna u otra razón ya no forman parte de mi vida, agradecida del cobijo y abrigo que me han dado una vez.

A cari, la mejor compañía en mis horas extras laborales, proveedora de hojas borrador para mis millones de apuntes impresos. A Lucy y Priscila que me donaron sus libros y apuntes para estudiar. A los choferes de la SAT que no me cobraban los boletos para viajar a clases y a todas aquellas personas que me llevaron a dedo desde Sampacho a Río Cuarto, cuando no tenía coles, plata u horarios.

A todos/as aquellos jefes/as y compañeros/as de trabajo que me facilitaron recorrer este camino y también a todos quienes me pusieron obstáculos y palos en la rueda va mi agradecimiento por haberme hecho más fuerte en mis propósitos y convicción para llegar a mi meta.

A mis psicólogos/as, desde Sonia hasta Esteban y Pablo con quienes aprendí a conocerme, amar la psicología, valorarme y saber que merezco todo lo bueno que me pasa, como llegar a la finalización de esta etapa atravesada de mucho esfuerzo, viajes, horas de trabajo y estudio.

Al deporte, el folklore, la docencia, la labor policial, a la vida y a Dios por haber sido mi escuela, mis pasantías y mi confesionario.

Resumen

El presente estudio analizó la situación laboral del colectivo docente de educación física del departamento Río Cuarto durante la pandemia de Covid 19 y su correlato psicológico. Se investigó el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en función del género, antigüedad, presencia de una alternativa laboral ajena a la formación y la relación contractual actual. La muestra estuvo integrada por 82 profesoras/es de EF a quienes se les administró de manera online el Cuestionario de datos sociodemográficos, el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). Los resultados indicaron que las/los docentes percibieron mayor inestabilidad laboral durante el período de pandemia, aunque sus niveles de malestar se mostraron más bajos que los esperados. Además, los hombres tenían menores niveles de malestar en comparación a las mujeres. Por su parte, quienes realizaron trabajos alternativos mostraron mayor malestar asociado a preocupaciones por la salud, molestias medioambientales y emocionales. No se hallaron diferencias significativas entre los grupos según el tipo de relación laboral. En general, se evidenciaron elevados niveles de bienestar psicológico. Estos resultados fueron llamativos de acuerdo a lo esperado, aunque podrían explicarse en función de la presencia de variables moduladoras, unas que amortiguaron el impacto psicológico experimentado frente a la inestabilidad laboral y otras que elevaron los niveles de bienestar. Es necesario la realización de otras investigaciones que incluyan otras variables para caracterizar el fenómeno. Finalmente, se discuten posibles implicaciones de estos hallazgos relacionados con la mejora de la calidad de vida laboral del profesorado.

Palabras clave: Inestabilidad Laboral; Bienestar Psicológico; COVID-19; Educación Física; Docencia; Malestar

Abstract

The purpose of this study was to analyze the employment situation of a group of physical education (hereinafter: PE) teachers from Río Cuarto during the Covid-19 pandemic and its psychological correlates. Perceived discomfort due to job instability and psychological well-being were investigated based on gender, seniority, presence of alternative jobs unrelated to training, as well as current contractual status. The sample consisted of 82 PE teachers who were administered an online Sociodemographic Data Questionnaire, an Inventory of Perceived Unrest Due to Job Instability (IMPIL), and a Psychological Well-Being Scale for Adults (BIEPS-A). The results indicated that teachers perceived greater job instability during the pandemic period, although their levels of discomfort were lower than expected. In addition, men had lower levels of discomfort when compared to women. Furthermore, those who had alternative jobs showed greater discomforts associated to health, emotional, and environmental concerns. No significant differences were found between groups according to the employment status. Overall, high levels of psychological well-being were evidenced. These results were striking, although they could be explained based on the presence of other mitigating variables that may have lessened the psychological impact experienced in the face of job insecurity, as well as others that raised the levels of well-being. It is necessary to carry out further investigations that include potential variables to characterize this phenomenon. Finally, possible implications of these findings related to the improvements of the quality of working life of teachers are discussed.

Keywords: Job Instability; Psychological Well-being; COVID-19; Physical Education; Teaching, Discomfort

Introducción

Décadas atrás, muchos autores/as no pensaban que el desempleo pudiese llegar a ser uno de los problemas centrales del futuro. El trabajo, ligado a la idea de empleo propio de las sociedades salariales de posguerra, caracterizado por ser una actividad de tiempo completo, de larga duración, con protecciones legales y una adecuada remuneración, desde fines del siglo pasado deja de ser una perspectiva real y alcanzable para una gran parte de la mano de obra disponible. Los cambios estructurales producidos en el mercado laboral, junto con diversos procesos tecnológicos y económicos, han generado una subutilización de la fuerza laboral, desocupación y subocupación, los cuales dieron lugar a una crisis del empleo o trabajo asalariado (Nun, 1999). Dichos cambios en el mercado laboral tuvieron como efecto el surgimiento de un importante malestar asociado a la inseguridad en personas empleadas y desempleadas en relación al futuro laboral (Leibovich de Figueroa, 2006a).

Hoy en día, el hecho de tener un trabajo continúa brindando a las personas la posibilidad de desarrollarse y encontrar un lugar en la sociedad (Leibovich de Figueroa y Szabo, 2002). Es decir, que la actividad laboral adquiere un papel fundamental en la vida de las personas ya que, a través de ella, se logra alcanzar la independencia y el reconocimiento social y personal (Peiro, Prieto y Roe, 1996). La percepción por parte de los/as trabajadores/as de las crecientes condiciones de inestabilidad en el mercado laboral conlleva un aumento de la incertidumbre con respecto no sólo al ingreso actual y futuro, sino también con respecto a la identidad laboral que la cotidianeidad del trabajo posibilita construir (Leibovich de Figueroa, 2006b).

El mundo del trabajo desde el año 2020 se vio profundamente afectado por la pandemia del Covid-19. Dentro de las disposiciones establecidas por los diferentes

gobiernos nacionales y, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud ante la rápida propagación del virus, se ha implementado el confinamiento y el distanciamiento social. Esto ha generado un cambio abrupto en los hábitos y rutinas diarias de las personas, impactando también en la actividad física, el ejercicio y el deporte (Villaquirán, Ramos, Jácome y Meza, 2020).

Al igual que muchos otros gremios, durante el transcurso de la pandemia, el colectivo de profesionales de la educación física (en adelante EF) vio afectada su actividad laboral en los ámbitos donde se desarrolla, tales como escuelas, centros de salud (rehabilitación, prevención, etc.), ámbitos recreativos (turismo, tiempo libre, escaladas); gimnasios (entrenamiento de nivel competitivo y no competitivo), clubes y asociaciones deportivas, áreas administrativas y otros (Subsecretaría de Deportes y Turismo del Gobierno de Río Cuarto, 2020).

Estos profesionales de la educación y la salud contribuyen a mejorar la calidad de vida de la población. Son numerosas las investigaciones (Wilkinson, Shur y Smith, 2016; Xie y Wang, 2019; Hammami et al., 2019 y Barbosa y Urrea, 2018) que avalan los beneficios del ejercicio físico en diferentes ámbitos la salud, tanto sobre la salud mental (mejoras en el estado de ánimo y la emotividad, reducción en los síntomas de depresión clínica, reducción de los niveles de ansiedad, colaboración en el afrontamiento del estrés, aumento del autoestima) como sobre la salud física, mejorando la funcionalidad del organismo (Villaquirán et al., 2020). Lo anterior incluye beneficios a nivel del sistema inmunitario, protagonista principal de la defensa de nuestro cuerpo en este contexto de pandemia (Rodríguez Vargas et al., 2021).

Según datos aportados por la Cámara de Gimnasios de la Provincia de Córdoba y Fundemur (dependiente de la Subsecretaría de Deportes y Turismo del Gobierno de Río

Cuarto), entre marzo y agosto del 2020 las actividades deportivas estuvieron cerradas y/o inhabilitadas, impactando en el sector y dejando sin actividad laboral en los gimnasios y en los más de 50 clubes de la ciudad de Río Cuarto a unas 2000 personas. En este marco, se vieron modificadas las actividades laborales de unos 80 docentes monotributistas y empleados/as en planta permanente que trabajan para el sector público dependientes de la Subsecretaría de Deportes y Turismo del Gobierno de Río Cuarto. Esta realidad se ha hecho extensiva a todo el ámbito del Departamento Río Cuarto y el resto del territorio provincial. Por otra parte, quienes trabajan en instituciones educativas no vieron afectados sus ingresos, aunque sí su trabajo, debido al cierre de escuelas, las clases virtuales, los protocolos de bioseguridad, cese de designaciones de cargos titulares, retraso en los cobros de cargos suplentes e interinatos, etc. Esta situación de cese de actividades presenciales se vuelve a reiterar a partir del 31 de mayo de 2021 y continúan vigentes hasta finales de junio de 2021.

Las condiciones de aislamiento y distanciamiento social en las que actualmente los/as docentes se ven obligados a desarrollar su actividad podrían dotar a las potenciales fuentes de estrés de una mayor valencia negativa. Además, debido a su impacto acumulativo vinculado a otros estresores relacionados con las preocupaciones por la salud y el contagio, la situación socioeconómica del país y la pérdida de contacto físico con personas significativas, sentarían las bases para un malestar posiblemente significativo (Oros, Vargas Rubilar y Chemisquy, 2020). Parte de esta realidad se halla reflejada en un estudio realizado con 383 docentes mexicanos/as de distintos niveles educativos en donde se encontraron altos niveles de malestar en el trabajo vinculados a cuestiones logísticas, estrés por el uso de tecnología, aspectos pedagógicos vinculados a

la educación a distancia y situaciones sociales, afectivas y de salud (Sánchez Mendiola et al., 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT), en sus informes sobre el contexto de pandemia, afirma que la situación del COVID-19 ha supuesto un golpe y una transformación en numerosas empresas con grandes repercusiones sobre los ingresos y los empleos, una situación catalogada ya como la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial. A su vez, América Latina ha sido una de las regiones más afectadas en términos de horas trabajadas y de ingresos laborales, impactando de manera desproporcionada sobre algunos segmentos de la población (OIT, 2021a). Se asevera que la fuerza activa se encuentra ante nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés: tareas que se vuelven desagradables por miedo al contagio, falta o ineficacia de medidas de control, miedo social y la incertidumbre en el puesto laboral. Factores que, junto al aislamiento social, la pérdida de familiares, de ingresos y, en muchos casos, de empleo, hacen que los impactos del COVID-19 sobre la salud mental sean muy elevados (OIT, 2021b).

Dentro de este marco situacional, Argentina no es una excepción. Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (en adelante: INDEC) evidencian una tasa de desocupación del 11% para el primer trimestre de 2021, con un total de 1.4 millones de personas que buscan trabajo. En la Provincia de Córdoba, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) refleja que en el año 2020 la tasa de desempleo descendió del 19% al 14,3%, siendo ésta mayor en la provincia respecto a la nación. Esto indica que el empleo y la estabilidad laboral no sólo son problemáticas relevantes, sino también urgentes en nuestro medio.

En este contexto de inestabilidad laboral, el miedo a perder el trabajo surge como un importante estresor psicosocial. Esto hace que la satisfacción personal y laboral se desmoronen y que disminuyan las ganas de idear proyectos propios y buscar otras alternativas de trabajo (Leibovich de Figueroa, Injoque-Ricle y Schufer, 2008). 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), ésta no sólo se tornó en uno de los estresores psicosociales más relevantes y prevalentes, sino que, además, es fuente de malestar y sufrimiento, pudiendo producir efectos negativos en la salud psicofísica de quienes trabajan.

Dentro de este marco, es necesario definir algunos conceptos que dan cuenta del universo de variables con las cuales se trabajó e indagó para poder abordar el grado de malestar por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en la población destinataria. Por su parte, los nombrados *estresores psicosociales* son entendidos como factores causales de estrés originado de un proceso social que afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia. En ciertas circunstancias y en determinados individuos estos estresores pueden ser causales de enfermedad (Levi, 2000).

Como se refirió con anterioridad, la *inestabilidad laboral* es la estimación subjetiva en relación a la posible pérdida del trabajo que tiene una persona en base a circunstancias objetivas y subjetivas (Leibovich de Figueroa et al., 2007). Esta inestabilidad laboral puede ser comprendida como un estresor psicosocial. Es decir, un factor que genera estrés. Mientras tanto *la percepción de la inestabilidad laboral*, se define como los sentimientos de incertidumbre, inseguridad y miedo frente a las rápidas transformaciones que se suceden en el contexto actual de trabajo, llevando a la expresión de signos y síntomas de malestar.

Este último concepto, el de *malestar*, se define como los signos de molestias específicas del contexto de trabajo generadas por las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente que afectan a los/las trabajador/as. En el contexto de inestabilidad laboral se activan mecanismos que facilitan el desgaste psíquico (Leibovich de Figueroa y Schufer, 2004).

Cabe mencionar que 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, Kinnunen, Makikangas y Natti, 2005). Así, una situación de inestabilidad laboral implica una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que se desea y el nivel que le ofrece la parte empleadora o el mercado laboral. (Leibovich de Figueroa et al. 2007).

El *bienestar psicológico*, conceptualizado como el grado de satisfacción general que tiene una persona respecto a su vida, podría verse afectado con la percepción de la posibilidad de pérdida de trabajo (Leibovich de Figueroa et al. 2007). Por su parte, Ryff (1989) define al *bienestar psicológico* como la percepción personal donde el individuo se siente realizado, encuentra sentido en lo que hace, y se desarrolla en forma plena, basado en el crecimiento personal. Dentro del enfoque orientado al estudio de las características saludables de las personas, la psicología positiva, como contrapartida a la perspectiva clásica psicopatológica, entiende a la salud como una categoría integral y considera que el bienestar psicológico es la expresión psicológica de ella. Así como el estado natural biológico del organismo es la salud, en el área psicológica esa disposición constituye el bienestar psicológico (Cingolani y Méndez Quiñonez, 2007).

Entre otros desarrollos Ryff y Keyes (1995) unieron la perspectiva teórica del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital llegando a la conclusión de que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones: 1) una apreciación positiva de sí mismo; 2) la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida; 3) la alta calidad de los vínculos personales; 4) la creencia de que la vida tiene propósito y significado; 5) el sentimiento de crecer y desarrollarse a lo largo de la vida y, 6) el sentido de autodeterminación. Asimismo, encontraron que las condiciones de vida y las posibilidades de salud y bienestar están muy ligadas a las variables de personalidad y temperamento, pero también están relacionadas con el contexto sociocultural, que actúa facilitando o dificultando la calidad de vida de las personas. Casullo (2002), basándose en estos planteamientos creó uno de los instrumentos utilizados para este estudio: la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-a). El mismo se aplicó en una muestra de estudiantes adolescentes de Argentina en donde, además de revisar las características psicométricas del test, se intentó verificar la presencia de diferencias individuales entre el sexo, la edad, y el lugar de residencia de los/las participantes. Los resultados mostraron que no se hallaron diferencias en la percepción del bienestar psicológico entre los sexos, los grupos de edades y contextos.

Diener y Suh (2000) señalan que, para que las personas tengan un alto nivel de bienestar, no es suficiente que se perciban satisfechas con sus vidas y tengan bajos niveles de afectos displacenteros, sino que, además, es preciso que sientan afectos positivos frecuentemente, satisfacción (componente cognitivo del bienestar) tanto vincular como personal y ausencia de depresión.

Cabe destacar que, al día de la fecha, no se cuenta con trabajos de investigación específicos en torno a la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en el grupo de profesionales de la EF. No obstante, se pueden encontrar estudios sobre inestabilidad laboral y bienestar psicológico en colectivos de profesionales con algunas características laborales similares y sobre estrés laboral en profesionales de EF. En este sentido se hará referencia a algunos antecedentes que han abordado las variables trabajadas en este estudio y otros que estudiaron la problemática docente y sus correlatos psicológicos.

Desde hace tiempo, la inestabilidad laboral percibida se asocia a consecuencias negativas en relación con las actitudes laborales de las personas respecto de su ocupación laboral y su bienestar, tal como lo indican estudios de metaanálisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros estudios (Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002). En el sentido de lo señalado, 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/as trabajadores/as permanentes tuvieron bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral. Además, en condiciones de baja percepción de inestabilidad laboral no se hallaron diferencias entre los/as trabajadores/as permanentes y temporarios/as e incluso, al contrario de lo esperado, quienes tenían empleos temporarios tuvieron más actitudes laborales positivas y mayor bienestar.

Por su parte, las investigadoras Sora, Caballer y Peiró (2014) han planteado el análisis de la inseguridad laboral como fenómeno colectivo, realizando hallazgos en relación con la diversidad de los tipos de contrato, la inseguridad laboral y sus efectos en los trabajadores. Este estudio de revisión concluye que la antigüedad laboral, la empleabilidad, el subempleo y la autoeficacia laboral impactan sobre la inestabilidad laboral percibida. En consonancia con estos resultados, Martínez Pazo (2015) realizó un estudio en la provincia de Córdoba, Argentina donde describió el bienestar psicológico y el malestar percibido por inestabilidad laboral en trabajadores de call centers. Dicho estudio halló que el malestar percibido por inestabilidad laboral era moderado y disminuye con la antigüedad en el puesto de trabajo.

Leibovich de Figueroa (2006b) evaluó cómo es percibida por un grupo de profesionales de la psicología la inestabilidad laboral como estresor contextual. La información fue relevada en una muestra de 44 psicólogas/os residentes de la ciudad de Buenos Aires, concluyendo que la identidad profesional se pone en juego como recurso moderador frente a la inestabilidad laboral. La satisfacción, se relacionó de manera inversa con el malestar ocupacional expresado por siete de las ocho subescalas consideradas en el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL).

Respecto del trabajo en el ámbito de la EF, Pico, Leiggenger y Zaruz (2016) señalan que su campo se ha ampliado a partir de nuevas demandas. Sin embargo, muchas de esas demandas han sido atendidas por personas aficionadas, ex deportistas, personal trainers, técnicas/os, instructoras/es entre otras/os, coartando la disponibilidad de ámbitos en los cuales desarrollarse profesionalmente, hecho que podría llegar a suponer un aumento de la inestabilidad laboral. Si a esta situación se suma que, en la escuela (institución educativa formal) las vacantes de horas de esta disciplina están saturadas, se concluye que

los recientes graduados/as de EF encuentran un escenario laboral complejo y difuso, que los impulsa a buscar un lugar en el ámbito educativo no formal u optar por otra alternativa laboral ajena a su formación.

En un estudio sobre el estrés laboral Fraile García, López-Rodríguez y Terejo-González (2018) analizaron la percepción que tienen los/as docentes de EF sobre los posibles desencadenantes del estrés laboral sobre su vida profesional. Hallaron que este colectivo se encuentra sometido a fuentes de estrés laborales específicas y/o adicionales durante su desempeño como la interacción familia-alumnado, carga psicofísica, demanda ambiental, insuficiencia de secciones de clases y escasez de equipamiento.

En otro estudio en el ámbito educativo, Pena, Rey y Extremera (2012) examinan las diferencias en diversas dimensiones de bienestar personal y laboral tales como engagement (compromiso), satisfacción vital y percepción de estrés en docentes, en función de su nivel de inteligencia emocional y del género. Los resultados indicaron que las mujeres presentaban mayor percepción emocional interpersonal que los varones (disposición empática, habilidad perceptiva para las emociones ajenas). Con respecto al bienestar personal, no se encontraron diferencias significativas en satisfacción vital ni en percepción de estrés, aunque las mujeres presentaron puntuaciones algo más elevadas en estrés.

Siguiendo en el área docente, Torres González et al., 2010 en otra investigación del bienestar psicológico lo asocian a la relativa protección y satisfacción que produce poder sostener una actividad laboral vinculada a la propia profesión. Esta aseveración se desprende de una investigación realizada con una muestra de 902 docentes de nivel medio la cual concluye que la docencia genera en la gran mayoría de los profesionales un gran nivel de satisfacción extendiéndose al ejercicio profesional; que disfrutaban con su trabajo

y creen que realizan una labor social útil entendiendo que ésta contribuye a su realización personal.

Por otro lado, Larios Deniz, Larios Torres y Rangel Alcantar (2010) estudiaron la salud psicoemocional del profesorado de la Universidad de Colima, México. En coincidencia, los resultados muestran que el deterioro de la imagen docente se asocia a los factores de estrés mencionados en el estudio anterior. Además, encontraron que las/los docentes sin experiencia pueden experimentar más problemas en el campo laboral por carecer de defensas para enfrentarse a la gama de dificultades que rodean a la educación, específicamente la práctica docente, y que el estrés es un factor relevante que repercute en el desarrollo profesional docente.

Por su parte, un estudio con 145 docentes universitarios/as en Cataluña encontró que quienes tenían contratos temporales mostraron una peor salud física y mental, mayores síntomas de estrés y menos satisfacción en comparación de quienes tenían estabilidad laboral o solo trabajaban a tiempo parcial. Concluye que la estabilidad laboral tiene repercusiones negativas en la salud y calidad de vida laboral de los/as profesores/as que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación (Cladellas-Pros, Castelló-Tarrida y Parrado-Romero, 2018)

Como mencionamos al inicio, la situación laboral de los docentes de EF ha sido muy desigual durante la pandemia y especialmente inestable para las personas que trabajan en el sector privado y de manera autónoma. En función de esto, es posible que la percepción de inestabilidad haya sido variable y que las personas que trabajan de forma autónoma hayan tenido mayores niveles de malestar.

A partir de conocer el estado de situación de las variables estudiadas en la presente investigación se podrían proponer medidas organizacionales que, desde la psicología, contribuyan a la mejora del mercado de trabajo y/o aportes para que los trabajadores/as presenten un desempeño elevado y, como consecuencia última, mejorar la calidad educativa y de vida de los/las destinatario/as del ejercicio de esta profesión. Para ello, es indispensable identificar y evaluar los factores que inciden sobre las variables al interior del ámbito laboral u organizacional a los fines de preservar la salud psicofísica de estos/as profesionales de la educación y la salud (Sora et. al., 2014).

En base a todo lo anterior, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general

Conocer la situación laboral durante la pandemia de Covid-19 de profesoras y profesores de educación física del Departamento Río Cuarto y abordar algunos de sus correlatos psicológicos a partir del análisis del malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico.

Objetivos específicos

- Describir los efectos percibidos de la pandemia de Covid-19 sobre la estabilidad laboral, ingresos y alternativas laborales.
- Caracterizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico.
- Analizar la asociación entre el bienestar psicológico y el malestar percibido por inestabilidad laboral con la antigüedad y el desempeño laboral autopercebido.

- Determinar si existen asociaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en trabajadoras y trabajadores participantes.
- Analizar diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en función del género y de haber realizado o no otras actividades laborales ajenas a la profesión durante la pandemia.
- Analizar las diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral actual (relación de dependencia, autónomo y relación laboral inestable).

Hipótesis 1:

El grado de malestar por inestabilidad laboral en profesionales de educación física disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad en su cargo.

Método

Diseño

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

Participantes

La población meta de este proyecto de investigación son las personas que ostentan el título de Grado Profesor/a o Licenciado/a en Educación Física y que tienen una ocupación laboral en el Departamento Río Cuarto, Córdoba, Argentina. El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se estableció una muestra de profesionales de la educación física que, a posteriori, se dividió en función del tipo de relación en el puesto laboral que desempeñan en la actualidad: un grupo

denominado “relación de dependencia” (RDEP); uno “relación laboral inestable” (RLI) y otro grupo denominado “autónomo” (AUT). Los criterios de inclusión generales fueron: personas que trabajen en el ámbito de la EF o hayan estado trabajando previo al período de pandemia; que sean graduadas de institutos Terciarios y/o Universitarios como Profesores/as de Educación Física; que brinden su consentimiento informado para participar del estudio; que cumplan con todas las etapas del mismo y que respondan a todos los ítems de cada uno de los cuestionarios administrados.

La muestra estuvo integrada por 82 participantes con una edad media de 35 años (SD= 9.49), en la cual 56,1% fueron hombres y 43,9% fueron mujeres. El 80,5% del total poseía título universitario completo y el 19,5% título de posgrado. Con respecto a la clase social autopercebida, el 67,1% del total de la muestra se incluyó dentro de la clase social media, el 30,5% en la clase social media baja, el 1,2% en la media-alta y el 1,2% en la clase baja. El 95,1% del total de personas participantes se hallan ocupadas en la actualidad y el 4,9 % lo estuvieron hasta comienzos del período de pandemia. Del total de los casos, un 36,6 % se ubicó en el grupo perteneciente a relación de dependencia permanente (RDEP); un 35,4% se ubicó en el grupo Monotributista/Autónomo (AUT) y un 28,1 % estaba en relación laboral inestable (RLI). Este último grupo nuclea, a su vez, el personal en relación de dependencia con contrato laboral temporal y el personal en relación de dependencia informal.

Instrumentos

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

Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes para la investigación: elaborado *ad hoc*, con ítems destinados a conocer género; edad; lugar de residencia; tiempo de residencia en el Departamento de Río Cuarto; nivel socioeconómico autopercebido (clase alta, clase media-alta, clase media, clase media-baja, clase baja); situación ocupacional actual (empleado/a o bien desempleado/a, desocupado/a); nivel de instrucción máximo alcanzado (universitario incompleto, universitario completo, postgrado completo), se indagó si el puesto laboral en el que se desempeña actualmente tiene vínculo con su profesión (sí o no); antigüedad laboral en el puesto actual (entre un año o menos, entre uno y cinco años, entre seis y diez años, entre once y quince años; y más de quince años); tipo de relación laboral en el puesto actual (relación de dependencia [planta permanente, cargo docente titular], relación de dependencia inestable [empleado con contrato, caducidad temporal y/o empleo informal], autónomo [por cuenta propia]); autovaloración del nivel de desempeño en el puesto laboral actual (excelente, muy bueno, bueno, regular, malo). Además de servir para recabar información y caracterizar a los/las participantes, muchos de estos ítems tienen la función de evaluar el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos para la selección de la muestra. Por último, se destinaron ítems a los fines de conocer los efectos percibidos durante la pandemia de Covid-19 con relación a estabilidad laboral, ingresos, y alternativas laborales. Los mismos aludían a si creían o no que, desde la pandemia, su trabajo era más inestable que antes; si la pandemia tuvo algún efecto sobre su vida laboral (mucho, poco, nada); si vieron afectados o no sus ingresos durante la pandemia y, por último, si tuvieron que realizar otros trabajos no relacionados a la profesión durante la pandemia como fuente de ingreso.

Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL): El IMPIL fue construido en Argentina (Leibovich de Figueroa, 2006a; 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 la persona 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 diferentes cantidades de ítems): problemas interpersonales; competencia personal; preocupaciones por la salud; molestias medioambientales; preocupaciones económicas; preocupaciones en relación al futuro; molestias emocionales; molestias cognitivas. Estas escalas, la cantidad de ítems que las componen y sus respectivas descripciones se encuentran en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010). Es un inventario autoadministrado, en el que se solicita a cada participante que indique en cada ítem el grado de malestar percibido tomando en cuenta los sucesos de los últimos 6 meses. Para ello, se le presenta una escala con 6 opciones (a cada opción corresponde un valor de 0 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-miedo*. Si el suceso indicado por determinado ítem *no le ha acontecido* el participante a los fines de este trabajo indicará la opción 0.

La descripción de los puntajes obtenidos que se clasifican en suceso, impacto e impacto/suceso se encuentran en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010). Para la conversión de dichos resultados y a los fines de este trabajo se reportaron los puntajes de impacto obtenidos a través del programa informático SSPS.

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 Ryff (1997). Se utilizará la versión de la BIEPS-A (adultos) para personas de más de 18 años de edad (Casullo, 2002). La BIEPS-A consiste en 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercebido en las siguientes dimensiones: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos. La propuesta general de la escala es describir la percepción que tiene una persona acerca de los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer. Se trata de una escala auto administrada, en la que los/as 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

Todos los instrumentos se administraron a los/as 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* con esta herramienta. 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 cuando quedaban ítems sin responder).

La convocatoria a participar se hizo a través de medios no tradicionales (redes sociales, Whatsapp, Instagram, Twitter, Facebook). En la invitación se indicó el *link* que dirigió a las personas participantes al cuestionario. En primer lugar, se presentó un formulario de consentimiento informado (detallado en Anexo), al presionar el botón “Aceptar” los/as participantes indicaron su consentimiento a formar parte del estudio.

Luego, se presentaron los ítems correspondientes a datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems correspondientes a IMPIL y, finalmente, los pertenecientes a BIEPS-A. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no se solicitó ninguna información sobre la identidad de los/as participantes.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático SPSS. Se informaron frecuencias absolutas (f) y frecuencias relativas expresadas en porcentajes (%). Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: media (M), desviación estándar ($\pm ds$), mínimos y máximos.

Los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Asimismo, se expusieron y compararon medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL y del BIEPS-A en la muestra total de participantes.

Se realizaron análisis de correlación entre los puntajes del IMPIL y del BIEPS-A con la antigüedad laboral y la percepción del autodesempeño laboral. Por otra parte, se analizó la correlación entre las dimensiones del IMPIL y el BIEPS-A. Para dichos análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) y de Pearson (p). En todos los análisis, el error tipo I se fijó en 0.05.

Se realizó un análisis de varianza (ANOVA) para analizar las diferencias en las dimensiones del IMPIL y el BIEPS-A en función del tipo de relación laboral (RDEP, RLI y AUT). Por otra parte, para analizar las diferencias en estas variables en función del género y en función de haber o no realizado actividades laborales extra durante la pandemia, se utilizó una prueba de diferencia de medias (t de student).

Resultados

Análisis descriptivos: efectos percibidos de la pandemia en el ámbito laboral

Con referencia a la coyuntura actual se lograron caracterizar los efectos percibidos de la pandemia en el ámbito laboral, estableciéndose que la mitad de los/las participantes del estudio percibieron que su trabajo es más inestable desde que comenzó la pandemia, mientras que la mitad restante no lo considera de esa manera. No obstante, un 68% manifestó que vio afectados sus ingresos con este fenómeno, mientras que el 56% además tuvo que realizar otros trabajos no relacionados a la profesión como fuente de ingreso. En resumen, la mayoría coincidió en que la pandemia ha surtido algún efecto sobre su vida laboral.

Para caracterizar los niveles de malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico, en la Tabla 1 se presentan los análisis descriptivos de ambas variables. Las puntuaciones medias se encontraban muy por debajo de la media teórica de la escala en cada una de las categorías y, además, contaban con una alta desviación estándar. Esto significa que, en nuestra muestra, los niveles de malestar por inestabilidad laboral son en general bajos, aunque la variabilidad en las puntuaciones es alta. En la misma tabla se muestran los resultados obtenidos en el Inventario de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en donde se aprecia una media muy por encima de la media teórica de la escala. Por el tipo de distribución que se observa en esta escala se podría afirmar que la muestra se encuentra relativamente con bienestar.

Tabla 1.

Medidas de resumen de los puntajes de impacto obtenidos en cada categoría del IMPIL y del puntaje total del BIEPS-A en la totalidad de la muestra

	M	DE	Min.	Máx.
Problemas interpersonales	10.90	8.56	0	50
Competencia personal	17.01	18.47	0	105
Preocupaciones por la salud	3.88	5.05	0	30
Molestias medioambientales	10.24	12.08	0	55
Preocupaciones económicas	15.60	13.04	0	60
Preocupaciones en relación al futuro	5.33	6.53	0	25
Molestias emocionales	19.15	22.56	0	105
Molestias cognitivas	11.21	14.02	0	75
BIEPS-A	34.04	5.94	13	39

Nota: BIEPS-A= Escala de Bienestar Psicológico para Adultos.

Fuente: Elaboración propia

Correlaciones: desempeño laboral autopercebido, antigüedad laboral, dimensiones del IMPIL y BIEPS-A

Se analizaron las asociaciones entre las dimensiones del IMPIL y el BIEPS-A y el desempeño laboral autopercebido y la antigüedad laboral. Solo se halló una relación negativa y estadísticamente significativa entre las preocupaciones económicas y la antigüedad laboral ($r=-.024$, $p \leq .05$): es decir, las personas con mayor antigüedad tenían menos preocupaciones económicas. (Tabla 2)

Tabla 2.

Correlación entre las dimensiones del IMPIL y el BIEPS-A y el desempeño laboral autopercebido y la antigüedad laboral

	Desempeño laboral	Antigüedad
Problemas interpersonales	-0.14	0.01
Competencia personal	-0.09	-0.14
Preocupaciones por la salud	-0.07	0.02
Molestias medioambientales	-0.08	-0.07
Preocupaciones económicas	-0.05	-0.24*
Preocupaciones en relación al futuro	-0.08	-0.17
Molestias emocionales	-0.11	-0.07
Molestias cognitivas	-0.07	-0.14
BIEPS-A	0.11	0.11

*Nota: BIEPS-A= Escala de Bienestar Psicológico para Adultos. * $p \leq 0.05$,*

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 se muestran los resultados de los análisis de correlación entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico. No se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones del malestar percibido por inestabilidad laboral y el Bienestar Psicológico, a excepción de relaciones negativas del bienestar psicológico con la dimensión competencia personal ($r=-0.24$, $p \leq 0.05$) y preocupaciones en relación al futuro ($r=-0.25$, $p \leq 0.05$): es decir, las personas con mayor bienestar tenían menos preocupaciones en relación al futuro y menor malestar con relación a la valoración de otros sobre su competencia personal.

Tabla 3.*Análisis de correlación entre los puntajes del IMPIL y BIEPS-A*

	BIEPS-A
Problemas interpersonales	-0.11
Competencia personal	-0.24*
Preocupaciones por la salud	-0.15
Molestias medioambientales	-0.02
Preocupaciones económicas	-0.01
Preocupaciones en relación al futuro	-0.25*
Molestias emocionales	-0.17
Molestias cognitivas	0.01

Nota: BIEPS-A= Escala de Bienestar Psicológico para Adultos.

* $p \leq .05$

Fuente: Elaboración propia

Diferencias en las puntuaciones del IMPIL y el BIEPS-A en función del género, la realización de otro trabajo durante la pandemia y el tipo de relación laboral.

En la Tabla 4 se comparan los niveles de malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en función del género. Los hombres evidenciaron significativamente menores niveles de malestar en todas las dimensiones del IMPIL en comparación a las mujeres, a excepción de los problemas interpersonales ($t=-1.42$) y las preocupaciones por el futuro ($t=-1.69$). Por otro lado, no se registraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de bienestar psicológico.

Tabla 4.*Prueba t de diferencia de medias en IMPIL y BIEPS-A en función del género*

	Hombre (n=46)		Mujer (n=36)		t
	M	DE	M	DE	
Problemas interpersonales	9.72	7.61	12.42	9.53	-1.42
Competencia personal	13.54	14.80	21.44	21.72	-1.96*
Preocupaciones por la salud	2.85	3.64	5.19	6.23	-2.13*
Molestias medioambientales	7.41	8.49	13.86	14.86	-2.47**
Preocupaciones económicas	12.96	11.75	18.97	13.97	-2.12*
Preocupaciones en relación al futuro	4.26	5.59	6.69	7.43	-1.69
Molestias emocionales	14.11	19.05	25.58	25.20	-2.35*
Molestias cognitivas	8.06	10.74	15.22	16.65	-2.36*
BIEPS-A	33.54	6.67	34.66	4.85	-0.84

Nota: BIEPS-A= Escala de Bienestar Psicológico para Adultos.* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$.

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se compararon los niveles de malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en los grupos que tuvieron y no tuvieron que optar por otra alternativa laboral durante la pandemia. Las personas que realizaron actividades laborales alternativas durante la pandemia tuvieron significativamente mayores niveles de malestar en las dimensiones preocupaciones por la salud ($t=2.32$, $p \leq 0.05$), molestias medioambientales ($t=2.11$, $p \leq 0.05$) y molestias emocionales ($t=2.37$, $p \leq 0.05$). Por otro lado, en la escala de bienestar no se obtuvieron diferencias significativas en las medias registradas en ambos grupos.

Tabla 5.

Prueba t de diferencia de medias en IMPIL y BIEPS-A en función de la realización de otro trabajo durante el período de pandemia

	Sí (n=36)		No (n=46)		t
	M	DE	M	DE	
Problemas interpersonales	13.83	9.89	8.61	6.61	2.86
Competencia personal	23.55	22.88	11.89	12.06	2.97
Preocupaciones por la salud	5.30	5.97	2.76	3.90	2.32*
Molestias medioambientales	13.36	15.32	7.80	8.14	2.11*
Preocupaciones económicas	20.50	15.37	11.76	9.39	3.17
Preocupaciones en relación al futuro	7.61	7.78	3.54	4.73	2.92
Molestias emocionales	25.64	27.18	14.06	16.78	2.37*
Molestias cognitivas	16.36	17.49	7.17	8.85	3.09
BIEPS-A	34.55	4.96	33.63	6.62	0.70

Nota: BIEPS-A= Escala de Bienestar Psicológico para Adultos. * $p \leq 0.05$,

Fuente: Elaboración propia

Por último, en la Tabla 6 se exponen los análisis de diferencias en los niveles de malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en función del tipo de relación laboral (RDEP, RLI y AUT). Aunque las diferencias entre los grupos fueron pequeñas y no alcanzaron significación estadística, el grupo que posee una relación laboral inestable tuvo puntajes medios relativamente más elevados para todas las dimensiones del IMPIL con respecto a los otros dos grupos. Mientras tanto, las diferencias en las puntuaciones del BIEPS-A tampoco mostraron ser estadísticamente significativas. No obstante, a pesar de sus mínimas diferencias, ante los puntajes medios se muestran mejores niveles de bienestar psicológico en el grupo con dependencia laboral estable ($M=34.27$), seguido del grupo de trabajadores/as autónomos ($M=33.96$) y, por último, el grupo con relación laboral inestable ($M=33.83$).

Tabla 6.

Análisis de diferencias en los puntajes de impacto de cada categoría del IMPIL y en el puntaje total del BIEPS-A, en función del tipo de relación laboral

	AUT (n=29)		RDEP (n=30)		RLI (n=23)		F
	M	DE	M	DE	M	DE	
Problemas interpersonales	9.83	9.37	10.87	8.36	14.30	7.91	.53
Competencia personal	14.76	16.09	16.17	20.09	20.96	19.23	.77
Preocupaciones por la salud	3.37	3.88	4.47	6.40	3.73	4.46	.35
Molestias medioambientales	7.96	7.46	11.30	15.50	11.74	11.80	.80
Preocupaciones económicas	13.10	9.37	14.50	15.38	20.17	13.07	2.11
Preocupaciones en relación al futuro	5.59	5.90	3.38	5.83	7.56	7.58	2.84
Molestias emocionales	15.17	17.47	17.27	24.02	26.61	25.32	1,85
Molestias cognitivas	6.96	9.20	12.47	16.57	14.91	14.68	2.32
BIEPS-A	33.96	6.45	34.27	5.76	33.83	5.72	.04

Nota: RDEP=Relación de dependencia, AUT=Autónomo, RLI=Relación laboral inestable, F=Estadístico
Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En esta investigación, de carácter cuantitativo, se intentó conocer la situación laboral durante la pandemia de COVID-19 de profesoras y profesores de educación física del Departamento Río Cuarto y abordar algunos de sus correlatos psicológicos. Se procuró analizar si existen diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, a partir de su realidad laboral contractual, reconociendo características comunes y específicas e indagando relaciones entre las variables. Si bien, no se analizaron relaciones de tipo explicativas, esta investigación ha dedicado un importante esfuerzo en intentar comprender una parte de este fenómeno a través del análisis de experiencias subjetivas, indicadores y variables, visualizando la percepción de

la influencia de la coyuntura sanitaria mundial sobre la vida laboral. Cabe destacar que no existen estudios previos de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo que hayan estudiado estas variables conjuntamente. En tal sentido, esta es la primera investigación sobre malestar percibido con respecto a inestabilidad laboral y bienestar psicológico llevada a cabo específicamente en el colectivo de profesionales de la actividad física.

Más allá de la originalidad y especificidad de las variables y población destinataria, la presente investigación estuvo atravesada por un contexto de crisis sanitaria mundial. En este escenario, los/las profesionales percibieron mayoritariamente que la pandemia había surtido algún tipo de efecto sobre su vida laboral: el 50% percibió que su trabajo era más inestable desde el comienzo de la pandemia; un 68% manifestó que vio afectados sus ingresos, mientras que el 56%, además, tuvo que realizar otros trabajos no relacionados a la profesión como fuente de ingreso. Estos datos podrían estar asociados con las estimaciones aportadas por la OIT en sus informes del 2021, que ponen a América Latina como la más afectada a nivel mundial en términos de ingresos laborales. Cabe mencionar que, al momento de la recolección de datos para este estudio (abril 2021) y en los meses previos a éste, la tasa de desempleo en la provincia de Córdoba era del 14,3%. Esta alta tasa de desempleo con relación al resto del país (11%), la suspensión o cierre de algunas de sus fuentes laborales a partir de las medidas para prevenir el contagio del Covid-19, la modificación del entorno laboral y las condiciones de trabajo podrían ser algunos de los factores que han conllevado a una percepción de la inestabilidad laboral incrementada.

Los resultados arribados con respecto a los bajos niveles de malestar resultan sorprendidos debido a los altos niveles de inestabilidad percibidos y la afectación de las fuentes de ingreso durante la pandemia. No obstante, en el bajo impacto percibido por

dicha inestabilidad podrían haber estado participando otras variables como moduladoras positivas tales como, la identidad profesional que se pone en juego como recurso moderador frente a la inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa, 2006a). En este sentido, los altos niveles de bienestar psicológico obtenidos podrían verse asociados a la relativa protección y satisfacción que produce poder sostener una actividad laboral vinculada a la propia profesión (Torres González et al., 2010).

A pesar de que los antecedentes sugieren que el malestar por inestabilidad laboral tiene como correlato un menor bienestar psicológico (Leibovich de Figueroa, 2006a), esto no se replica en nuestra muestra. En este sentido, sólo dos dimensiones del malestar por inestabilidad laboral vinculado a la competencia personal y a las preocupaciones por el futuro se asociaron significativamente con el bienestar psicológico y lo hicieron en el sentido esperado (Leibovich de Figueroa, 2006a). En función de estos resultados, y atravesados por la percepción incrementada de inestabilidad laboral, era esperable que estas dimensiones pudieran correlacionarse. Esto va en la línea de los estudios de Buendía (1998) que sugieren que la pérdida o la amenaza de pérdida del empleo desencadenan en las personas la observación y análisis del presente y el futuro. Así, la posible pérdida de empleo y la evaluación del futuro podrían aparecer relacionadas y ser significativas a partir de este contexto de crisis como un factor que trae aparejada una disminución del bienestar psicológico.

Sin embargo, como se refirió en párrafos anteriores, las correlaciones entre los constructos fueron bajas en general y es llamativo que el bienestar psicológico parece estar poco atado a la situación laboral en este escenario. Esto podría verse fundamentado en la teoría de Ryff y Keyes (1995), quienes consideran al bienestar psicológico en un sentido amplio, más allá de lo relacionado al ámbito laboral. Es decir, una variable

conformada por varias dimensiones, ligada a las condiciones de vida, a las posibilidades de salud, a las variables de personalidad y temperamento que, en función de la relativa homogeneidad laboral de esta muestra, podrían estar jugando como variables moderadoras en sentido positivo, elevando los niveles de bienestar.

En relación a estas dos últimas variables (personalidad y temperamento) y considerando al bienestar psicológico en un sentido amplio, Páramo et al. (2011) señalan que los estilos de personalidad ligados a la extroversión, que denotan atención en las relaciones sociales, vivacidad ante las situaciones que enfrentan, cooperativismo, competitividad, se asociarían positivamente con el bienestar psicológico. Si bien no fueron estudiadas específicamente estas características en el presente estudio, son aquellas presentes y necesarias en el perfil profesional del docente de EF para desenvolverse en este campo disciplinar y podrían haber influido en los niveles alcanzados. No obstante, habría que seguir explorando para dar cuenta por qué estos resultados se dan así en esta muestra, si es una particularidad de este grupo profesional o si podría verse asociado a otras variables tales como la Inteligencia Emocional, dado que ésta se asocia significativamente con el bienestar (Pena, Rey y Extremera, 2012). Además, podría considerarse como característica de la profesión el hecho de que realicen o no regularmente actividad física obteniendo los beneficios psicológicos que esta práctica trae aparejada (Barbosa y Urrea, 2018).

Por otra parte, la literatura antecedente sugiere que, tanto en la actividad docente como otras profesiones estudiadas, la antigüedad laboral se asocia con menores niveles de malestar y estrés (Martínez Pazo, 2015; Larios et al., 2010 y Sora et al., 2014). Sin embargo, en esta muestra donde más del 60% tenía más de 10 años de antigüedad no se encontraron relaciones positivas entre la antigüedad laboral y el malestar psicológico;

excepto en el caso de las preocupaciones económicas, donde se evidenciaba que la antigüedad reducía el malestar. En conjunto, estos resultados no permiten corroborar nuestra hipótesis que proponía que el malestar se disminuiría junto con los años de antigüedad. Por su parte, en los niveles de bienestar psicológico no se hallaron correlaciones significativas con respecto a la antigüedad laboral.

No tenemos evidencia previa que permita explicar estos resultados, pero sería interesante abordar las particularidades de la docencia en EF comparada con otro tipo de actividad docente o profesión. Para dar cuenta de una posible interpretación orientada al área docente de estos resultados, se podría mencionar un estudio realizado por Vitoria y Paredes (2002) referido al síndrome de “burnout” en profesores universitarios/as, donde se concluye que sólo se observaron diferencias significativas en la salud y estrés según categoría y autoestima profesional pero no entre los años de experiencia en el puesto profesional.

Como se refirió en párrafos anteriores, hubo un grupo de docentes que tuvo que optar por otra alternativa laboral ajena a su profesión en el período de pandemia, presentando este grupo una tendencia mayor al malestar por inestabilidad laboral, en comparación con el grupo que no buscó otra fuente laboral. Las preocupaciones por la salud, las molestias medioambientales y emocionales de las dimensiones del IMPIL se incrementaron significativamente en función del ejercicio de otra alternativa laboral. Por su parte, en la escala de bienestar psicológico no se obtuvieron diferencias significativas en las medias registradas. Los datos estadísticos e informes vertidos por los organismos oficiales (como la OIT, 2021; el INDEC, 2021, CAMARA ARGENTINA DE GIMNASIOS, 2020 y FUNDEMUR, 2020) como así también de estudios contemporáneos (Villaquirán et al., 2020 y Oros et al., 2020) que caracterizan a este

contexto de crisis y sus posibles influencias, explicaría por qué la mayoría de los docentes se vieron obligados a buscar otra alternativa laboral durante este tiempo. Tal como se mencionó precedentemente, los contextos de incertidumbre y crisis traen aparejados mayores percepciones de inestabilidad laboral y su posible correlato, el malestar, asociándose a consecuencias negativas en relación con las actitudes laborales de las personas respecto de su ocupación (Sverke et al., 2002). En función de esto, además del contexto en crisis que puede sustentar una mayor percepción de inestabilidad laboral, se suma que un empleo o salida laboral ajena a la propia experticia puede atentar contra el factor protector de la identidad profesional (Leibovich de Figueroa, 2006b). De hecho, los impactos provenientes del medio ambiente sociocultural y las emociones vinculadas a la inestabilidad y la inseguridad laboral son aquellos aspectos que han resultado de relevancia en la manifestación del malestar docente.

Comparando la muestra por género en relación con las variables estudiadas, se pudo establecer que los hombres reflejaron menores niveles de malestar en todas las dimensiones del IMPIL en comparación con las mujeres, a excepción de las dimensiones problemas interpersonales y preocupaciones por el futuro. Esto podría deberse a un impacto desigual de la pandemia en hombres y mujeres, en lo que respecta a aspectos económicos, laborales y sociales (OIT, 2020). Las mujeres, más allá de su trabajo rentado, siguen asumiendo en mayor medida el trabajo no remunerado del cuidado en el hogar. Esta carga se multiplica debido al cierre de las escuelas y otros centros, teniendo que hacer frente a la atención no solo de niños y niñas, sino también de familiares enfermos/as y adultos/as mayores, en una situación de particular desgaste físico y emocional. Esto, en ocasiones, imposibilita seguir desenvolviéndose en el mercado laboral. Sin embargo, no se registraron diferencias significativas en los niveles de bienestar psicológico entre

ambos sexos. Por su parte, los antecedentes de Pena et al.(2012) se encuentran en la misma línea de lo hallado en la muestra, los cuales dan cuenta que respecto a las variables de bienestar personal no se encontraron diferencias significativas en satisfacción vital ni en percepción de estrés, aunque las mujeres presentaron puntuaciones algo más elevadas en estrés, lo cual podría estar relacionado a mayores niveles de malestar por inestabilidad laboral.

Cuando comparamos a la/os docentes por su tipo de relación laboral en los niveles de malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico, no hallamos diferencias significativas entre los grupos. No obstante, el grupo que trabaja de modo no estable (RLI) evidenció una tendencia a mostrar mayores niveles de malestar con respecto a los grupos restantes. La falta de diferencias significativas en función del tipo de relación laboral fue llamativa ya que, de acuerdo con la literatura, la mayor inestabilidad laboral no se distribuye homogéneamente entre las diferentes modalidades ocupacionales, ni se presenta con igual intensidad y efecto sobre los diferentes perfiles laborales (Persia, 2006). En la misma línea, Sora et al., (2014) afirman que las/os trabajadoras/es que tienen contratos temporales o que están en condiciones de informalidad laboral como consecuencia del desajuste en las condiciones laborales experimentan mayores niveles subjetivos de inestabilidad laboral. No obstante, en función de los bajos niveles de malestar percibidos como generalidad en la totalidad de la muestra, se podría pensar que otros factores ajenos a la condición laboral estarían jugando como moderadores frente a la percepción por inestabilidad laboral e influyendo en la homogeneización de los grupos (González et al., 2004). Algunos de estos factores son los que venimos mencionando y se relacionarían a la identidad profesional (Leibovich de Figueroa 2006a). Estos resultados también podrían responder a las características sociodemográficas de la muestra, la cual

da cuenta de un grupo socialmente no vulnerable, todos profesionales con estudios universitarios completos y cuya mayoría se ubicó dentro de la clase media o media baja con herramientas y posibilidades de inserción laboral en varios campos (González et al., 2004).

Más allá de los aportes que realiza este estudio, es necesario identificar algunas limitaciones metodológicas. En primer lugar, se obtuvo una muestra pequeña de profesionales de EF que, además, no se seleccionó a través de un procedimiento de muestreo representativo. En consecuencia, no pueden generalizarse estos resultados a toda la población. Por tales razones se podrían seguir realizando otras investigaciones abarcando una muestra representativa de profesionales de la EF y/o hacerlas extensivas al campo docente u otras profesiones.

Otra de las limitaciones del estudio se vincula al instrumento utilizado para la medición del malestar. A pesar de su relevancia y desarrollo en el campo organizacional, el IMPIL es un instrumento poco específico para abordar el malestar laboral en trabajadoras/es autónomas/os. Por esta razón, sería relevante realizar estudios complementarios con otro tipo de técnicas más específicas, incluyendo la posibilidad de implementar entrevistas abiertas o grupos de discusión.

Por último, el carácter autoadministrado de las pruebas utilizadas (de manera online), se constituye en otras de las limitaciones de este estudio, debido a la falta de control de la calidad de los datos. Sin embargo, el formato de administración remota tiene la ventaja de evitar la interacción cara a cara con el encuestador/investigador, por lo cual la información podría ser más genuina.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno abordado, además del malestar por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, en nuevos estudios sería importante el abordaje de algunas otras variables que pudiesen estar en consonancia o afectando el correlato psicológico del fenómeno laboral, tales como: la calidad del empleo, horas trabajadas semanalmente, cantidad de lugares de trabajo, distancia al lugar de trabajo, remuneración, autoeficacia, los recursos de afrontamiento con que los/las docentes hacen frente a las demandas laborales, como así también el contexto socioeconómico, factores personales (personalidad, creencias, inteligencia emocional) que podrían incidir sobre la percepción de malestar docente (Oros et al., 2020). Además, emerge como un factor inédito indagar la incertidumbre por la duración y consecuencias de la pandemia para el/la docente y la sensación de amenaza que perciben ante esta enfermedad (Johnson et al., 2020).

De todo lo hallado se concluye que las/los profesionales que percibieron mayores niveles de malestar debido a la inestabilidad laboral fueron aquellos/as que debieron buscar una alternativa laboral diferente a su formación y aquellas pertenecientes al género femenino, cuando la muestra se comparó por sexos. No obstante, a nivel general, a pesar de percibir su campo laboral como más inestable en este contexto de pandemia, los niveles de malestar percibidos por los/las docentes que formaron parte de la muestra resultaron más bajos de lo esperado. Estos bajos niveles de malestar percibidos podrían deberse a la presencia de variables protectoras que amortiguaron el impacto psicológico experimentado frente a la inestabilidad laboral como mencionamos con anterioridad.

Por lo que se refiere a nuestra otra variable estudiada, las/los participantes de la muestra se hallaron con elevados niveles de bienestar psicológico independientemente de su tipo de relación laboral. Estos datos difieren de los antecedentes que afirman que la

situación contractual estable y la satisfacción con el puesto de trabajo alcanzado aumentan el bienestar psicológico (Cladellas-Pros et al., 2018) y se hallan en concomitancia con la escasa correlación que mostraron las variables a lo largo del estudio. No obstante, como se mencionó con anterioridad, se podría pensar también en la existencia de variables moduladoras positivas que llevaron a la mayoría de las personas a mostrar sus niveles de bienestar psicológico más elevados de lo esperado, por ejemplo: la identidad profesional (Leibovich de Figueroa, 2006a), algunas características sociodemográficas y otras que podrían estudiarse en futuras investigaciones.

Por su parte, todo el colectivo de docentes en este contexto sanitario mundial como agente de salud y educación no reconocidos como “esenciales” deberían buscar las alternativas necesarias para garantizar el acceso de las personas al ejercicio a través de prácticas innovadoras como la construcción de canales de comunicación remota, sesiones virtuales, entre otros, no sólo a los fines de fortalecer la salud pública y asegurar la continuidad de la educación sino también para diversificar y mantener sus fuentes laborales.

Las conclusiones a las que se llegaron podrían servir para proponer acciones futuras a los fines de revertir los efectos negativos que pudieren causar malestar en el ámbito laboral y personal de las/los profesores de EF, tanto en el ámbito público como privado. En el ámbito formal, han sido actores esenciales para dar continuidad y sostener los procesos educativos de manera no presencial durante los últimos meses. Por este motivo, resulta de vital importancia cuidar de la salud y su bienestar hasta que se garantice el retorno seguro a los establecimientos educativos.

Referencias

- Barbosa, S., Urrea, A. (2018). Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental: una revisión bibliográfica. *Revista Katharsis*, 25, 141-159, Disponible en: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Buendía Vidal, J. (1998) Psicopatología y estrés. Madrid: Pirámide.
- Cámara Argentina de Gimnasios. (22 de septiembre de 2020). UTEDYC expresa su preocupación por la no apertura de los Gimnasios. Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles. Recuperado de: <https://www.camaradegimnasios.org.ar/noticias/articulo/utedyc-expresa-su-preocupacion-por-la-no-apertura-de-los-gimnasios>
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: 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
- Cingolani, J., Méndez Quiñonez, A. (noviembre, 2007). Bienestar psicológico: Su relación con los niveles de afectividad y sintomatología depresiva. En *I Congreso Internacional de Investigación*, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11837/ev.11837.pdf
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., y Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20, 53-59.

Diener, E. y Suh, E. (2000). *Culture and Subjective Well-Being*. Cambridge: MIT Press.

Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL).

Ciencias Psicológicas, 4 (1), 127-129

Faber, H. S. (1999). Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets.

En O. C. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 3, part B (pp. 2439-2483). Amsterdam: North-Holland.

Fraile-García, J., Tejero-González, C., y López-Rodríguez, M. (2018) El estrés laboral

del profesorado de educación física: un estudio cualitativo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 13 (39), pp. 253-265. doi: <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v1i1.1147>

Fundación Deportes Río Cuarto (16 de marzo de 2020). CORONAVIRUS (COVID -19):

CIERRE DE CENTROS DEPORTIVOS. Deportes Río Cuarto. Secretaria de Deporte y Turismo del Gobierno de Río Cuarto. Recuperado de <https://deportesriocuarto.gob.ar/2020/03/16/coronavirus-covid-19-cierre-de-centros-deportivos/>

González, A., Schmidt, V., Cassullo, G., Maglio, A., Minichiello, C., Coghlan, G., y

Messoulam, N., (2004). Efectos de la Inestabilidad Laboral en los Sentimientos de Desesperanza y Satisfacción. En *XI Jornadas de Investigación*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

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

Córdoba, Argentina: UNC

Hammami A, Harrabi B, Mohr M, Krustup P. (2020). Physical activity and

coronavirus disease 2019 (COVID-19): specific recommendations for home-

based physical training. *Managing Sports and Leisure*. doi:
<https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1757494>

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

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

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (marzo, 2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Cuarto trimestre de 2020. *Informes Técnicos 5*, (52). Ministerio De Hacienda, Presidencia de la Nación. Recuperado de
https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim20126C4AD8D8.pdf

Johnson, M., Saletti-Cuesta L. y Tumas N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1) 2447-2456. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

Larios Deniz, J., Larios Torres, M., y Rangel Alcantar, R. (2010). La salud físico-emocional de los profesores de la Universidad de Colima. *Educación Física Argenmex: Temas y posiciones*.

Leibovich de Figueroa, N. (2006) a. La inestabilidad laboral como estresor. En N. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Comp.). *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 33-43). Buenos Aires: Paidós. 12

- Leibovich de Figueroa, N. (2006) b. Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y sociedad*. 6, 49-66
- Leibovich de Figueroa, N. y Schufer, M. (Ed.) (2002). *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Eudeba.
- Leibovich de Figueroa, N., & Szabo, P. (2002). Ecoevaluación psicológica de las estrategias frente al estresor desempleo: un desafío posible. *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*, Buenos Aires: Eudeba, 117-151.
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I. y Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, 15, 297-303. Buenos Aires, Argentina
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., (2004). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral propiedades psicométricas del Inventario de Malestar Percibido (IMPIL). En *XI Jornadas de Investigación*. Conferencia llevada a cabo en la Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- 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
- Levi, L (2000) Las enfermedades psicosomáticas como consecuencia del estrés profesional, en Kalimo R., El-Batawi A. y Cooper (Comps.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, cap. 8 pág. (76-89) Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

- Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba*. Tesis de grado. Córdoba: Universidad Siglo 21. Inédito
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. y Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job security 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
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Informe Técnico. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) 2. *Informe global Observatorio de la OIT expresada en: La COVID-19 y el mundo del trabajo; 7ª edición (OIT 2020, en inglés)*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) A. *Transitando la crisis laboral por la pandemia: Hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*. OIT Serie Panorama Laboral en América Latina y el caribe. Nota técnica. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_779114/lang-es/index.htm

- Oros, L., Vargas Rubilar, N., y Chemisquy, S. (2020). Teachers' Stressors in Times of Pandemic: An Instrument for Their Exploration. *Interamerican Journal of Psychology*, 54 (3), e1421. doi: <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torrecillas, N. y Escalante Gómez, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1) 7-21. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100001&lng=en&tlng=es.
- Peiro, JM, Prieto, F. y Roe, RA (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En JM Prieto, & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, vol. I (págs. 15-36). Madrid: Editorial Síntesis.
- Pena, M., Rey, L. y Extremera, N. (2012). Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender. *Revista de Psicodidáctica*. 17. 341-360. doi: 10.1387/RevPsicodidact.1220.
- Persia, J. (2006). Movimientos de corto plazo y el ajuste en el mercado de trabajo. De la crisis del tequila a la de la convertibilidad (Gran Buenos Aires, 1994-2002). En J. C. Neffa y P. Pérez (Coords.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* (pp. 39-74). Buenos Aires: CEIL-PIETTE
- Picco, V., Leiggener, L., y Zaruz, M. (2016). La Profesionalidad es un Proceso Continuo que no se Agota en la Formación Inicial. *Cronía 11*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de Río Cuarto

- Rodríguez Vargas A., Ortega Oyarvide R., Quinteros J. y Ruiz Diaz C. (2021). El ejercicio físico y su respuesta al organismo en tiempo de covid-19. Physical exercise and its response to the body in time of covid-19. *Ciencia y Educación*, 2 (5), 24-42. Disponible en <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/66/117>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration son the meanin of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, CD y Keyes, CLM (1995). La estructura del bienestar psicológico revisada. *Revista de personalidad y psicología social*, 69 (4), 719–727. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A., Torres Carrasco, R., Agüero Servín, M., Hernández Romo, A. K., Benavidez Lara, M., Rendón Cazales, V. J. & Jaimes Vergara, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24.
- Schmutte, P. S., y Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. doi: 10.1037//0022- 3514.73.3.549
- Sora, B., González, Caballer, A., & Peiró, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21

- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Torres González, J., y colaboradores. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(13), 27-42. doi: <https://doi.org/10.18172/con.624>
- Veenhoven, R. (1996). "Developments in satisfaction research". *Social Indicators Research*, 37, 1-46. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00300268>
- Villaquirán Hurtado, A. F., Ramos, O. A., Jácome, S. J., y Meza Cabrera, M. (2020). Actividad física y ejercicio en tiempos de COVID-19. *CES Medicina*, 34, 51-58.
- Vitoria H, Paredes M. (2002). Estudio del síndrome de "burnout" o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*. 17: 29-36.
- Wilkinson T., Shur N., Smith A. (2016). "Exercise as medicine" in chronic kidney disease. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*. 26 (8): 985-8. Doi: <https://doi.org/10.1111/sms.1271420>
- Xie Y, Wang JP. (2019). Advance in effect of aerobic exercise on immune system and autoimmune diseases. *Sheng Li Xue Bao*. 71 (5) 769-782. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31646331>

Anexo 1

HOJA DE INFORMACIÓN

Estás siendo invitado/a a participar de una investigación denominada “Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Profesores de Educación Física con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos de la ciudad de Río Cuarto”. La misma está siendo llevada a cabo por la estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21, Luciana Bosc. El objetivo de la misma es analizar el impacto psicológico de la inestabilidad laboral en los Profesores de Educación Física a fin de conocer características e indagar relaciones entre las variables.

Por tal motivo, te pedimos que respondas esta Encuesta en torno a tu vida laboral que te tomará aproximadamente unos 15 minutos. No te solicitaremos datos que te identifiquen personalmente y todos los que brindes serán anónimos, confidenciales y utilizados con fines exclusivamente académicos.

Contacto: Prof. Luciana Elisa Bosc.

E-mail: boscluciana@gmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Al hacer click en la opción “**ACEPTO**” de manera libre y voluntaria expreso mi conformidad para participar de la investigación titulada: “Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Profesores de Educación Física con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos de la ciudad de Río Cuarto”. He leído y comprendido la hoja de información. Tengo conocimiento que mi participación es libre y voluntaria y que puedo dejar de responder sin perjuicio. Entiendo que no recibiré remuneración u otros beneficios por participar. Los resultados podrán ser presentados en

reuniones científicas o publicados en revistas especializadas manteniendo siempre la **confidencialidad de la información suministrada.**