

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo final de Grado - Manuscrito Científico

Malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en abogados autónomos y en
relación de dependencia de la provincia de Córdoba.

Job instability discomfort and psychological well-being in self-employed and dependent
lawyers of the province of Córdoba.

Autor: Neder Miguel Ángel

Legajo: PSI03571

Tutora: Lic. Ghio, Fernanda.

Córdoba Capital, marzo 2023

Índice

Resumen.....	3
Abstract	4
Introducción	5
Objetivo general	17
Objetivos específicos.....	17
Método.....	18
Diseño.....	18
Participantes	18
Instrumentos	21
Cuestionario de datos sociodemográficos y otros datos relevantes para caracterizar la muestra	21
Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002).....	21
Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) (Casullo y Castro Solano, 2000)..	22
Procedimiento	23
Análisis de datos	24
Resultados	25
Discusión	30
Referencias.....	36
Anexo	44

Resumen

Se investigó el malestar percibido por inestabilidad laboral como estresor psicosocial y el bienestar psicológico en abogados con relación de dependencia y autónomos de la provincia de Córdoba, con el objeto de indagar relaciones entre estas variables. En cuanto a la metodología, se estableció una muestra de $N = 45$ abogados, con edades comprendidas entre los 25 y 53 años ($M = 33.16$, $DE = 5.13$), de los cuales $n = 23$ se encontraban en relación de dependencia y $n = 22$ eran autónomos, a quienes se les administró un cuestionario sociodemográfico, la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) y el inventario del malestar percibido en la inestabilidad laboral (IMPIL). Se analizaron las medidas de tendencia central de las muestras, donde los abogados autónomos presentaron una relación impacto suceso con medias superiores en 6 de las 8 subescalas del IMPIL como así también en la relación impacto/suceso total. Al evaluar las diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral en función del tipo de relación con el puesto actual, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, encontrando mismos resultados en cuanto al bienestar psicológico. Se halló correlación significativa inversa entre la variable Proyectos (BIEPS-A) con las subescalas del IMPIL competencia personal, preocupaciones por la salud, molestias medio ambientales, problemas económicos y molestias cognitivas. Mientras que, en los abogados que trabajan en relación de dependencia, se encontraron asociaciones entre la dimensión proyectos (BIEPS-A) con problemas económicos (IMPIL). Para finalizar se detallan posibles explicaciones de los resultados obtenidos e investigaciones coincidentes con tales hallazgos.

Palabras claves: Malestar-Inestabilidad laboral- Estrés-Bienestar psicológico.

Abstract

The perceived discomfort due to job instability was investigated as a psychosocial stressor and psychological well-being in lawyers with a dependency relationship and self-employed in the province of Córdoba, in order to investigate relationships between these variables. Regarding the methodology, a sample of 45 subjects was established, with ages between 25 and 53 years ($M = 33.16$, $SD = 5.13$), of which $n = 23$ were in a dependency relationship and $n = 22$ were autonomous, who were given a sociodemographic questionnaire, a scale of psychological well-being for adults (BIEPS-A) and an inventory of the perceived discomfort in job instability (IMPIL). The central tendency measures of the samples were analyzed, where the self-employed lawyers presented an event relationship with superior means in 6 of the 8 subscales of the IMPIL as well as in the relationship/total event. When evaluating the differences in perceived discomfort due to job instability based on the type of relationship with the current position, no statistically significant differences were found, finding these results in terms of psychological well-being. A significant inverse was found between the Projects variable (BIEPS-A) with the IMPIL subscales personal competence, health concerns, environmental problems, economic problems and cognitive problems. While those lawyers who were in a dependency relationship, only correlated the projects variable (BIEPS-A), with economic problems (IMPIL). Finally, the possible explanations of the results obtained are detailed and the investigations coincide with the results found.

Keywords: Crisis-Discomfort-Work instability-Stress-Psychological well-being.

Introducción

Como consecuencia del contexto de crisis mundial, el mundo laboral sufre cambios que afectan la estabilidad laboral, tales como desocupación, subocupación, pobreza, generando consecuencias sociales y psicológicas (depresión, cansancio emocional, baja satisfacción general con la vida). La percepción de la inestabilidad laboral es fuente de malestar y sufrimiento, incluso llegando a producir consecuencias negativas en la salud psicofísica de los que trabajan, es por ello que se tornó en uno de los estresores psicosociales más presentes y relevantes (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

En este sentido, Argentina, con antelación al inicio de la pandemia, provenía de período de cuatro años consecutivos de recesión económica. Tal es así, que entre el período 2017 y 2019, en el sector privado, se redujeron 218 mil puestos de trabajo y cerraron 22 mil empresas, lo que conllevó a que se registren niveles de pobreza del 35.5% e indigencia del 8%. En este contexto es que el país ingresa en período de pandemia, donde, según datos de la Organización Mundial del Trabajo (OMT), el 81% de empleadores y 66% de trabajadores tuvieron repercusiones sobre sus ingresos, estimando que un aproximado de 1600 millones de trabajadores que formaban parte de la economía informal fueron afectados en gran medida, disminuyendo un porcentaje aproximado del 60% de sus ingresos (Medrano et al., 2020).

Posteriormente, la actividad económica Argentina experimenta una mejoría durante el año 2021, con las campañas de inmunización a través de la vacuna desarrollada. Este suceso, se mantuvo hasta que, en el período 2022 se produjo una disminución de la actividad económica, donde a comparación del crecimiento mundial

de 4.1% y 3.2% estimados, para los mismos años, la recuperación de los países emergentes y en desarrollo, se prevé alcance apenas 2.6% en 2022 y, 2.7% en 2023 (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022).

Acorde a esto, Argentina muestra que las tasas de desempleo se fueron acrecentando gradualmente con el paso del tiempo. En este sentido, en la década del 50, la tasa de desocupación se aproximaba hasta el 3 %; en la década del '60 al 4 %; en la década del 80 oscilaba entre el 5 y el 5.5 % (Nun, 1999); mientras que, en la actualidad, las estadísticas aportadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) muestran que la tasa de desocupación es de un 7%, la cual encubre mucho empleo informal, y de bajos ingresos y la tasa de subocupación es de 10 %. En relación a lo mencionado, también las estadísticas indican que el 37.3% de la población se encuentran bajo la línea de pobreza lo cual representa el 27.9 % de los hogares (INDEC, 2021)

Los datos consultados muestran la creciente inestabilidad laboral en el contexto mundial y nacional en la que se encuentran inmersos los trabajadores. Particularmente la población de abogados se presenta como una población factible de ser abordada, siendo de las profesiones con mayor número de egresados, lo que genera que sea una profesión con gran competitividad en cuanto a la obtención de clientes (Bilardi, 2017).

Los datos indican que 2.343.587 (dos millones, trescientos cuarenta y tres mil, quinientos ochenta y siete) de estudiantes universitarios cursan en las 11.245 carreras de pregrado, grado y posgrado que se dictan en las 131 universidades públicas y privadas de todo el país. Cabe agregar que, la mayor cantidad de estudiantes eligen Ciencias Sociales (37.5%) que junto con las Humanas (19.6%) representan casi el 60%

de la matrícula universitaria de pregrado y grado. En posgrado los datos son muy similares: el 40% estudia carreras relacionadas a las Ciencias Sociales (Departamento de información universitaria, 2021).

Cabe mencionar que, un estudio realizado por la universidad Johns Hopkins, entre 104 profesiones estudiadas encontró que, los abogados presentaban mayores puntuaciones en desórdenes depresivos graves, mostrando mayor predisposición a depresiones, infartos, alcoholismo y adicción a las drogas en comparación a la media de la población (Eaton et al., 1990). Asimismo, los abogados, en comparativa al empleado medio, presentan más del triple de riesgo de sufrir depresiones. En este sentido, es posible que el ambiente de trabajo se presente como causal de depresión en aquellas profesiones consideradas de riesgo. Puesto que, la escasa autonomía y control en el ejercicio de la profesión, se asocia como factor de riesgo en la depresión (Seligman, 1990).

Desde la psicología positiva se plantea la existencia de la desmoralización en la profesión, relacionado a la infelicidad en el trabajo como consecuencias del pesimismo, escaso poder de decisión, y naturaleza de "juego de suma cero" de la profesión. Esto último, refiere a la naturaleza de la profesión donde hay ganadores y perdedores, donde la pérdida supone realizar esfuerzos sin obtener resultados (Seligman, Verkuil, Kang, y Oña López, 2016). Los profesionales de la abogacía están constantemente expuestos a diversos factores estresantes en su vida profesional diaria, debido a una serie de tareas y actividades relacionadas a su desempeño, lo que puede generar alegría, pero también frustración y ansiedad. En consecuencia, en este estudio la profesión de abogado es de especial interés. En ese sentido, la evidencia empírica ha

demostrado que varios factores asociados a la profesión legal terminan comprometiendo su salud mental (Daicoff, 2014).

En relación a lo mencionado, el estrés como parte de la salud mental, es un proceso que se origina cuando una persona percibe que una situación desborda sus recursos para afrontarla. Este se presenta ante el desbalance entre la percepción de recursos y el acontecimiento a resolver, además es vital para la supervivencia. Asimismo, está compuesto por dos fases, una de tensión, en la que el organismo activa una respuesta fisiológica y envía recursos para responder a la situación y; una fase de restauración donde el organismo invierte energía en volver a la homeostasis (Medrano, 2020). Por un lado, el organismo transita por las fases de tensión, pero a posterior puede restituir la homeostasis a través de la fase de recuperación, en este caso estamos hablando de un estrés saludable. Por otro lado, el estrés tendría consecuencias negativas cuando el organismo no puede regresar a la homeostasis por una interrupción en el proceso. Así pues, se vuelve crónico, lo cual puede darse porque las demandas son demasiadas y nuestro organismo transita fases de tensión de manera constante o la fase de recuperación se interrumpe (Medrano, 2020).

Asimismo, el estrés crónico puede generar consecuencias en nuestra salud física, de modo que, ante la reacción del organismo frente a una situación estresante aumenta la presión sanguínea, lo cual, tiene potencial de generar hipertensión, dañando los vasos sanguíneos, y permitiendo una mayor circulación de grasa y colesterol, aumentando la posibilidad de generar arterioesclerosis u obstrucciones que conlleven a un ataque cardíaco o infarto cerebral (Medrano, 2020). El estrés no solo puede devenir en consecuencias físicas, sino que duplica la posibilidad de sufrir un desorden emocional. Este último es definido como un trastorno mental caracterizado por altos niveles de

activación emocional, crónicos y de valencia desagradable. Dentro de esta categoría, se encuentran los trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo y trastornos de tipo ansioso, depresivo o mixto (Medrano, 2020).

Cabe mencionar que, un estudio meta-analítico indicó que 1 de cada 5 personas padece desórdenes emocionales y estima que el 29.2 % presentará un desorden emocional a lo largo de su vida, siendo en su mayoría trastorno del estado de ánimo y trastorno de ansiedad (Steel, et al. 2015). Los desórdenes emocionales pueden llegar a ser altamente disfuncionales, traducándose en conductas como ausentismo laboral, bajo rendimiento, etc; entre ellos cobra especial relevancia la depresión, puesto que provoca un alto deterioro en la calidad de vida y los trastornos de ansiedad generalizada (Medrano, 2020). Las estadísticas sugieren que la prevalencia de un desorden emocional en Latinoamérica es de un 33% superando en 4% al promedio mundial. En depresión se calcula un 31.3 % y un 8.8% para el trastorno de ansiedad generalizada (TAG). Se estima que el 63.1 % de la población con TAG y el 58.9 % de la población con depresión que necesitaban tratamiento no lo recibieron (Kohn et al., 2005)

Como plantea Leibovich de Figueroa (2006), la inestabilidad laboral se presenta como un estresor psicosocial, que puede generar efectos negativos en la salud psicofísica de un sujeto. Esto depende de la percepción personal sobre la inestabilidad laboral, que es potencial de malestar y sufrimiento, pudiendo concluir en un estado de estrés crónico. La inseguridad en la permanencia laboral, hace referencia a la percepción que tiene el empleado en cuanto a su permanencia en un empleo. En este sentido, esta puede estar generada por múltiples causas, como por ejemplo, los cambios producidos en el contexto de trabajo producto de los cambios económicos, sociales, tecnológicos y

culturales, los cuales crean un escenario que conlleva a percibir la situación laboral como inestable. (Leivobich, & Schufer, 2006).

La percepción de pérdida de las características valorativas del trabajo, estatus dentro de la organización, oportunidades de promoción, el miedo a la sobre exigencia y el miedo a perder el trabajo, son aspectos que componen a la inestabilidad sumado a un contexto de expansión del trabajo inestable, sobre todo en trabajadores profesionales (Leivobich, & Schufer, 2006). Frente a dicha inestabilidad es probable que aparezcan emociones y sentimientos como miedo, incertidumbre, inseguridad, etc., que se manifiestan a través de signos y síntomas como componentes del malestar. Los signos son molestias específicas, producto del contexto de trabajo de inestabilidad, pudiendo surgir síntomas inespecíficos como consecuencia del desgaste psíquico (Leivobich & Schufer, 2006).

Cabe agregar que la inestabilidad laboral posee un componente subjetivo y otro objetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005). A saber, el componente subjetivo refiere a la percepción de los empleados respecto a su estabilidad laboral, es decir, cuando los empleados sienten un nivel de seguridad laboral inferior al que les ofrece su empleador (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Mientras que el aspecto objetivo, refiere a trabajos temporarios, condiciones de precariedad laboral, en efecto, posee bases equánimes y desventajas y riesgos tanto para la salud de los trabajadores y su bienestar (Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, 2005). Ambos aspectos (objetivos y subjetivos) muestran una estrecha relación, esto es, si se produce un cambio del aspecto objetivo impacta en la percepción subjetiva de la inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa, 2006).

En cuanto al malestar, éste surge a raíz de condiciones desfavorables, tanto psicológicas como sociales. Es la muestra de efectos negativos constantes que afectan al trabajador. Este se puede presentar como irritación, pena, rabia. A la vez, posee una relación inversa al grado de satisfacción percibido en el trabajo (Leibovich de Figueroa, 2006).

El inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL), es una de las escalas a través de la cual se puede investigar el impacto de hechos frecuentes en el trabajo que se consideran importantes en los niveles de inestabilidad laboral, además de la frecuencia con la que suceden y la relación entre la valoración subjetiva de los trabajadores sobre el impacto que tuvo el suceso con qué tan seguido les sucede. (Leibovich de Figueroa, Injoque-Ricle, & Schufer, 2008; Leibovich de Figueroa, Schufer, & Schmidt, 2006). Así pues, el IMPIL está compuesto por 8 categorías diferentes: 1) Problemas interpersonales (PI, ítems 1-10), refiere al impacto ocasionado por las relaciones que son percibidas como malestar, es decir, mide el impacto de los sucesos provenientes del contexto del sujeto 2) Competencia personal (CP, ítems 11-31), evalúa el impacto de los sucesos que ocasionan malestar, debido la valoración que hacen los demás del desempeño personal. 3) Preocupaciones por la salud (PS, ítems 32-37), da cuenta del impacto de la percepción de malestar originada por los síntomas psicofísicos originados en el trabajo. 4) Molestias medio ambientales (MMA, ítems 38-48), constituye la percepción de malestar por el impacto de los sucesos provenientes del medio ambiente sociocultural donde se realiza la labor. 5) Preocupaciones económicas (PE, ítems 49-60) indica el malestar percibido debido al impacto de los sucesos por los ingresos y egresos económicos en relación con el área de trabajo. 6) Preocupaciones en relación al futuro (PF, ítems 61-65), el cual evalúa el impacto de los pensamientos sobre

el futuro inmediato y lejano del área de trabajo que se perciben como malestar. 7) Molestias emocionales (ME, ítems 66-86), evalúa el impacto de los sentimientos sobre el trabajo actual y la inseguridad laboral percibidos como malestar. 8) Molestias cognitivas (MC, ítems 87-101) evalúa el impacto de los pensamientos sobre el trabajo actual y la inseguridad laboral percibidos como malestar (Leibovich de Figueroa, Schufer, & Schmidt, 2002)

El malestar por inestabilidad laboral se asocia a emociones negativas en los trabajadores, tales como tensión psicológica, enojo y desesperanza. Por una parte, el enojo es mayoritariamente vivenciado como un sentimiento subjetivo frente a determinada situación, mientras que los sentimientos de desesperanza se dan por la incertidumbre sobre el futuro, caracterizándolo como negativo (Gonzalez, et al., 2006). Por su parte, la tensión psicológica se expresa mayoritariamente a través de síntomas emocionales (como irritabilidad, desgano o cansancio) y síntomas físicos (contracturas, problemas de sueño o dolores de cabeza). Dichos aspectos impactan en la motivación en el trabajo y dentro de la esfera interpersonal (Gonzalez, et al., 2006).

Diversos estudios encontraron que el aumento de tensión psicológica, está relacionada a un soporte social bajo (Leibovich de Figueroa, et al., 2007). Además, la evidencia empírica muestra que el apoyo social puede ser un aspecto que regule el impacto de las consecuencias de la inestabilidad laboral, como por ejemplo la insatisfacción vital (Lim, 1996). Por otra parte, los recursos personales de los trabajadores que percibían malestar debido a inestabilidad laboral, mostraron ser excelentes moduladores de su impacto (Gonzalez, et al., 2006). Del mismo modo, mientras más sean los recursos personales, tal como conductas de recreación,

afrontamiento racional de las situaciones, satisfacción vital, etc, menor tensión, enojo y desesperanza ante la percepción de incertidumbre laboral (Gonzalez, et al., 2006).

Por otra parte, en 1998 surge la psicología positiva. Éste término fue desarrollado por Seligman (1998) como subdisciplina de la psicología avocada al estudio científico de la felicidad. Debido a que el concepto de felicidad tiene diferentes significados dentro del ámbito de la psicología positiva, a los fines de generar consenso y a modo operativo, las líneas de investigación utilizan dos conceptos básicos, bienestar psicológico y bienestar subjetivo (Medina-Calvillo, Gutiérrez-Hernandez y Padroz-Blázquez, 2013). El bienestar subjetivo proviene de la tradición hedónica, dentro de sus componentes se encuentran la satisfacción vital y la afectividad positiva (Diener, 1984). Mientras que, el bienestar psicológico, descende de la tradición eudemónica, dentro de la cual se hallan el desarrollo del potencial humano, el sentido de la vida y el crecimiento personal (Vielma & Alonso, 2010).

El bienestar psicológico está conformado por componentes emocionales y cognitivos, que incluyen distintos entornos en los que se desempeña la persona (Casullo, 2002). Así mismo, incluye lo relacionado al funcionamiento positivo del individuo (Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002). Este último, se define como el esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y cumpla con su potencial, es decir, tener un propósito de vida que ayude a darle significado. Esto implica asumir retos y realizar esfuerzos para superarlos y así alcanzar las metas propuestas (Ryff, & Keyes, 1995).

La postura eudemónica se ha enfocado en indicadores del funcionamiento positivo, siendo Riff quien desarrolló el Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico (Riff, 1989; Riff & Singer, 1995). Dicho modelo, postula la existencia de

seis dimensiones que constituyen el bienestar psicológico (Vielma & Alonso, 2010): 1) la autonomía que se refiere a la capacidad de un sujeto para resistir presiones sociales y autorregularse en función a la toma de decisiones; 2) la autoaceptación, que se refiere al autorreconocimiento, mantener una actitud positiva respecto a uno mismo, y aceptar los aspectos positivos y negativos; 3) el control ambiental, que alude a la sensación de incidencia sobre la creación y/o modificación de contextos para adecuarlos a sus propias necesidades; 4) proyectos (propósito de vida), tener metas y proyectos de vida, considera que la vida tiene significado y propósito 5) las relaciones positivas con otros, que evalúa la presencia de relaciones íntimas, cálidas con otros y la preocupación por otras personas y 6) crecimiento personal, empeño por desarrollar las potencialidades y llevar al máximo sus capacidades, sentido de desarrollo personal (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002; Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998).

Con el fin de crear un instrumento breve que evalué el bienestar psicológico Casullo (2002) elaboró la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A), basándose en la teoría de Riff (Riff, 1989; Riff & Singer, 1995). Este instrumento, consta de 13 ítems y evalúa cuatro factores: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos (Dominguez, 2014).

En base a lo expuesto, la investigación sugiere que el malestar percibido por inestabilidad laboral trae aparejado consecuencias negativas en el bienestar de los trabajadores (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002; Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002).

Estudios realizados en centros urbanos de Argentina, examinaron la influencia de la inestabilidad laboral en el desarrollo de malestar psicológico, decrecimiento de proyectos personales y creencias negativas de control, respecto a sujetos que se encuentran en condición estable. Para tal fin, se utilizó como método de recolección de información, la encuesta de la deuda social Argentina, aplicada a 1500 sujetos mayores de edad, de ambos sexos. Los resultados alcanzados, reflejaron que las situaciones de incertidumbre producto de la inestabilidad laboral, provocan mayor deterioro en la salud y bienestar psicológico, que las situaciones laborales en las que el sujeto se encuentra ocupado o desocupado de manera definida (Salvia, Brenlla y Despierre, 2008)

Asimismo, un estudio longitudinal australiano sobre la salud masculina (Ten to Men), analizó la relación de la calidad psicosocial del trabajo con la salud mental y el bienestar subjetivo. Para ello, se utilizó una muestra nacional restringida de hombres de 18 a 55 años que residieran en viviendas particulares, a través de un diseño de muestreo aleatorio por conglomerados multietápico estratificado. Se consultó por la situación laboral de los participantes y quienes tenían empleo, se los clasificó a través de una escala ordinal de calidad psicosocial en el trabajo, que evaluaba la presencia de condiciones psicosociales adversas, como alta inseguridad laboral, bajo control laboral, alta demanda y complejidad, y baja equidad salarial, además de factores estresantes relacionados con el tiempo de trabajo (largas jornadas de trabajo y turnos de noche). A través del método de regresión lineal múltiple, se evaluaron las asociaciones entre mala salud mental y el bienestar subjetivo, respecto a la calidad psicosocial del trabajo. Los resultados, indicaron que la calidad psicosocial del trabajo está relacionada de forma escalonada o de dosis-respuesta, con la disminución de la satisfacción general con la vida. (La Montagne et al., 2016).

Además, se investigó si la inestabilidad laboral producía tensión psicológica en el trabajador y se indagó que aspectos personales y laborales están vinculados. Para determinar esto, se recabó una muestra de 90 empleados, a los cuales se les administró el inventario de malestar psicológico por inestabilidad laboral (IMPIL) en su versión reducida, junto con otras técnicas. Este estudio, concluyó que la inestabilidad laboral se expresa a través del malestar impactando negativamente en el trabajador, siendo un factor de riesgo poseer un nivel de instrucción desadecuado para la tarea a realizar. Al mismo tiempo, se constató que el malestar ocasionado por inestabilidad laboral genera en los trabajadores altos niveles de tensión psicológica (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

Por último, otro estudio reciente, buscó determinar cuál era la influencia de las evaluaciones cognitivas como mediador entre la inseguridad laboral y el bienestar de los trabajadores. Basados en la teoría de evaluación cognitiva (Lázaro y Folkman, 1984), se distinguió dos tipos, evaluación de desafío y evaluación de obstáculos, además, se analizó su influencia como mediadores cognitivos respecto a la asociación entre inseguridad laboral y bienestar. Las hipótesis se probaron suministrando encuestas a una muestra de 306 empleados de un hospital público, ubicado en Irán. Los resultados indicaron que es probable que se encuentren emocionalmente agotados los empleados afectados por la inseguridad laboral.

En síntesis, estudios realizados en centros urbanos de Argentina (Salvia, Brenlla y Despierre, 2008) y en provincias como Buenos Aires (Leibovich de Figueroa, Schufer et al., 2007), junto con estudios recientes (Charkhabi et al. 2019; LaMontagne et al., 2016), convergen en los resultados. Aun así, no sé logró recabar información en la

literatura e investigaciones, referente a este fenómeno y su relación con la población específica de abogados en la provincia de Córdoba.

En consecuencia, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general

- Conocer, evaluar y analizar propiedades comunes y específicas entre malestar percibido por inestabilidad laboral como estresor psicosocial y bienestar psicológico en abogados en relación de dependencia y autónomos, residentes en la provincia de Córdoba con el objeto de investigar relaciones entre estas variables.

Objetivos específicos

- Describir el malestar percibido por inestabilidad laboral como estresor psicosocial y el bienestar psicológico en abogados en relación de dependencia y autónomos de la provincia de Córdoba.
- Determinar y analizar las diferencias del tipo de relación sobre el malestar percibido como estresor psicosocial y del bienestar psicológico, en abogados en relación de dependencia, por un lado, y abogados autónomos por otro.
- Analizar si existen correlaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, en función del tipo de relación laboral (abogado en relación de dependencia o autónomo).

En base a lo expuesto, se hipotetiza que existe correlación entre las variables malestar psicológico por inestabilidad laboral y bienestar psicológico. Los abogados autónomos presentarían mayor malestar por inestabilidad laboral que aquellos en relación de dependencia. Además, tanto abogados en relación de dependencia como autónomos, mostrarían una asociación inversa entre malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico, es decir que a mayor inestabilidad, menor bienestar y viceversa

Método

Diseño

El estudio fue cuantitativo no experimental, de tipo transversal, con alcance correlacional (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

Participantes

La población de este proyecto de investigación son personas que como ocupación laboral, practican la abogacía en la provincia de Córdoba. El procedimiento de muestreo es no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se estableció un total de $N = 45$ participantes, discriminadas en función del tipo de relación en el puesto laboral actual: una muestra denominada “relación de dependencia (RDEP)”, que estuvo compuesta por $n = 22$ (48.9%) abogados y otra denominada “autónomo (AUT)”, compuesta por $n = 23$ (51.1%) abogados. De la totalidad de la muestra, 35.6% (16) fueron abogados de sexo masculino, mientras que 64.4% (39) estuvo compuesto por abogados de sexo femenino. Las edades oscilaban entre los 25 y 53 años ($M = 33.16$, $DE = 5.13$).

Cada muestra cumplió como criterio de inclusión general ser abogados que residan en la provincia de Córdoba hace más de un año, que se desempeñen en la profesión actualmente con un mínimo de 6 meses de antigüedad. Por una parte, la totalidad de los participantes debieron aceptar el consentimiento informado para formar parte de la investigación. Por otra, para ser considerados en la muestra, era necesario que respondan la totalidad de los ítems de cada cuestionario administrado, cumplimentando todas las etapas a llevar a cabo.

Cada profesional, debió cumplir con criterios de inclusión específicos que determinaron a que muestra pertenecerían según su relación laboral actual (muestra RDEP, o bien, a la muestra AUT). Los abogados que se encontraban trabajando en relación de dependencia fueron incluidos en la muestra RDEP, mientras que, aquellos abogados que desempeñan la profesión actualmente de manera autónoma, se colocaron en la muestra AUT. Como criterio específico no se podía formar parte de ambas muestras, por lo cual, aquellos profesionales que coincidían con los parámetros para ambas (relación de dependencia y autónomo), debían indicar cuál era la situación laboral actual que los representaba en mayor medida.

Según la clase social autopercebida por los participantes, 13.33 % (n = 6) se percibió como clase baja, 84.44% (n = 38) como clase media y 2.22 % (n = 1) como clase alta. Los datos sociodemográficos correspondiente al máximo nivel de instrucción alcanzado por los participantes, indicaron que el 66.66 % (n = 30) posee estudios universitarios completos, 17.77% (n = 8) postgrado completo y el 15.55 % (n = 7) post grado incompleto.

Además, el 100% indicó que su puesto laboral actual posee relación con su profesión y reside en Córdoba Capital hace más de 3 años. Referente al tiempo que hace que están en su puesto laboral actual el 46.66 % trabaja hace 5 años o más, el 22.22% entre tres y cuatro años, 20% entre un año y dos años y por último el 11.11 % entre seis meses y un año. Por último, en la figura 1 se presenta la autovaloración sobre el nivel de desempeño en su puesto laboral.

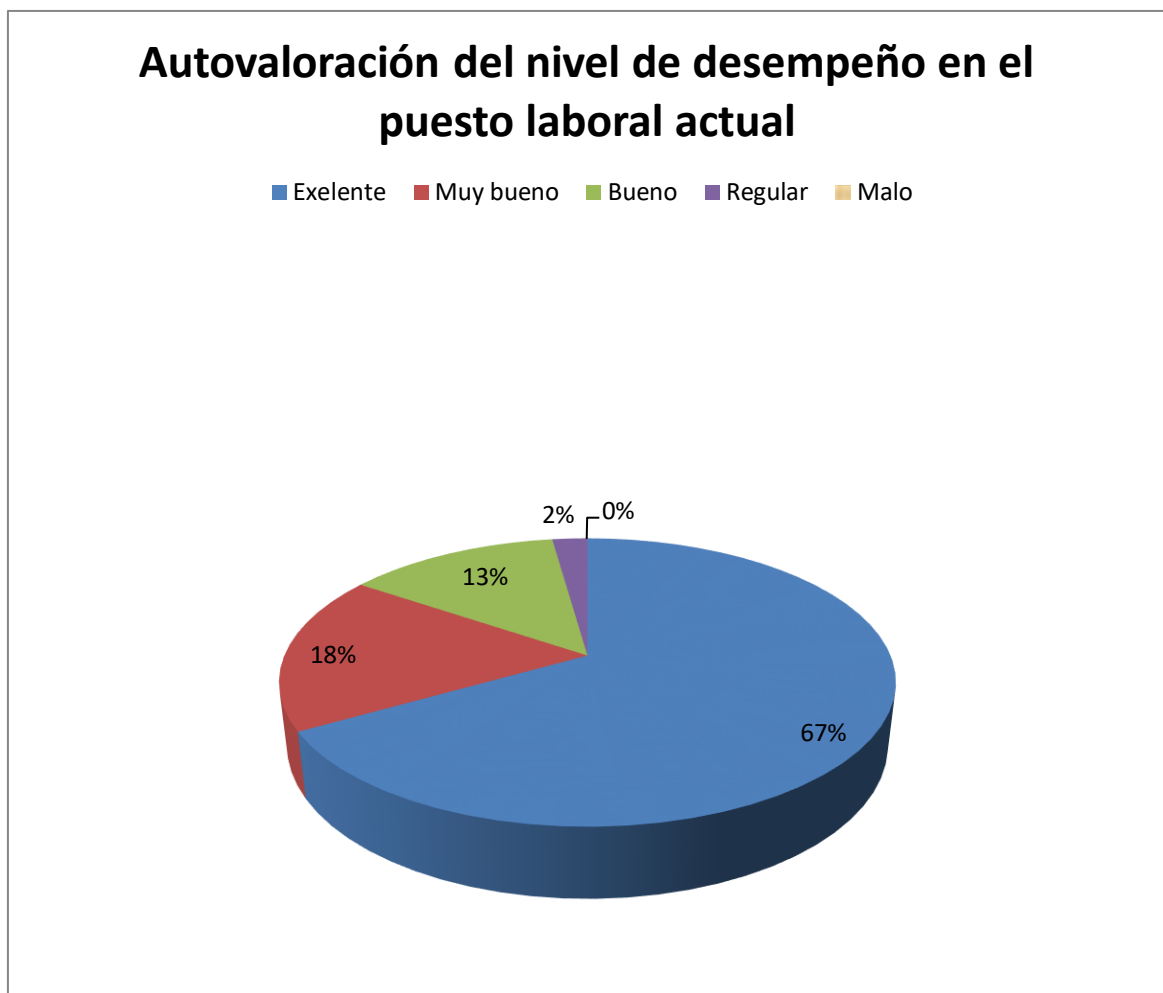


Figura 1. Autovaloración del nivel de desempeño en el puesto laboral actual

Instrumentos

Cuestionario de datos sociodemográficos y otros datos relevantes para caracterizar la muestra

Este cuestionario se realizó ad hoc, con ítems que buscaban conocer sexo, diferenciado en masculino y femenino, edad, lugar de residencia actual, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, clase social autopercebida (alta, media, baja), situación laboral actual (desempleado o empleado), nivel de instrucción máximo alcanzado (universitario incompleto, universitario completo, posgrado incompleto, posgrado completo), vínculo de la profesión con el puesto laboral (si o no), tiempo que lleva trabajando en el puesto actual (entre seis meses y un año, entre uno y dos años, entre tres y cuatro años, cinco años o más), tipo de relación laboral con el puesto actual (relación de dependencia, autónomo), autovaloración del nivel de desempeño en el puesto laboral actual (malo, regular, bueno, muy bueno, excelente), lugar de nacimiento y por último, personas con quien convive. Por una parte estos ítems tuvieron la función de caracterizar la muestra, por otra, se utilizaron para definir si los participantes cumplían con los criterios de inclusión para formar parte de la muestra.

Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002)

El IMPIL es un instrumento utilizado para evaluar el malestar por inestabilidad laboral, tomado como un estresor psicosocial cotidiano. Además mide la frecuencia y el impacto que generan estos estresores. El IMPIL fue elaborado en Argentina, teniendo en cuenta el contexto y sus características (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de

Figuroa y Schufer, 2002). Es un inventario de 101 ítems, clasificados en 8 categorías o subescalas: problemas interpersonales (ítems 1 al 10) ; competencia personal(ítems 11 al 31); preocupaciones por la salud(ítems 32 al 37); molestias medioambientales (ítems 38 al 48); preocupaciones económicas (ítems 49 al 60); preocupaciones en relación al futuro (ítems 61 al 65); molestias emocionales (ítems 66 al 86); molestias cognitivas (ítems 87 al 101). Es un cuestionario 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 presentó una escala con 6 opciones (a cada opción corresponde un valor de 0 a 5), donde 0 = significa que no le sucede, 1 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 miedo. En la evaluación se obtienen tres diferentes puntajes: puntaje de sucesos; puntaje de impacto; relación entre impacto y suceso, utilizando este último como medida para determinar el grado de malestar percibido respecto al tipo de relación laboral.

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) (Casullo y Castro Solano, 2000).

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 consta de 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercibido en las siguientes dimensiones: 1) control de situaciones y aceptación de sí mismo, 2) vínculos psicosociales, 3) autonomía y 4) proyectos. La propuesta general de la escala es describir la percepción que tiene una persona acerca de los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción

personal con lo que hizo, hace o puede hacer. Se trata de una escala autoadministrada, en la que los participantes deben responder a cada ítem teniendo en cuenta lo que sintieron durante el último mes. Para ello, se les presentan tres alternativas de respuesta, a cada una de las cuales corresponde una puntuación entre 1 a 3: de acuerdo (se asignan 3 puntos); ni de acuerdo ni en desacuerdo (se asignan 2 puntos); en desacuerdo (se asigna 1 punto). La escala cuenta con estudios de validez interna, en base al AFE se conformaron los cuatro factores mencionados. Estudios de confiabilidad indican que la escala total tiene índices aceptables de $\alpha = .70$. Los índices de confiabilidad de las dimensiones son menores (proyectos: $\alpha = .59$; autonomía: $\alpha = .61$; vínculos: $\alpha = 0.49$ y control/aceptación: $\alpha = 0.46$), sin embargo, los autores plantean que dichos valores se deben al número reducido de ítems en cada factor (Casullo, 2002).

Procedimiento

A través de la herramienta Google Docs se transcribieron los cuestionarios elaborados ad hoc (sociodemográfico, BIEPS-A e IMPIL), que a posterior fueron administrados de manera online con el objetivo de ofrecer una modalidad que propicie la adhesión, reduzca la deserción. Además, se colocaron las preguntas como obligatorias a los fines de reducir la probabilidad que hubiera datos faltantes. Se invitó a la participación por medios digitales (whatsapp, código QR, Facebook, Instagram, etc), donde figuraba un link de invitación que guiaba hacia los cuestionarios. Asimismo, al ingresar, primero se presentaba el consentimiento informado (anexo) donde los participantes al final de este, debían hacer click en continuar indicando estar de acuerdo con formar parte del estudio. A posterior, se presentó el cuestionario sociodemográfico, tendiente a caracterizar la muestra y visualizar la cumplimentación de los criterios de inclusión, luego el BIEPS-A y por último el IMPIL. A fin de garantizar la confidencialidad de los participantes y sus

datos, no se solicitó ninguna información que permitiera identificarlos (por ejemplo, edad, nombre y apellido).

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático Jamovi Project (versión 2.3.16) (2022). Los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación se utilizaron para estadísticas descriptivas. Se reportaron frecuencias absolutas (f) y frecuencias relativas, proporciones (f') o bien porcentajes (%). Se informaron medidas de tendencia central y de variabilidad: mediana (Mdn), media (M), desviación estándar ($\pm sd$) mínimo y máximo. Se prestó especial atención a informar la mediana como medida de resumen de los datos en los casos en que se registrará elevada variabilidad. Asimismo, se presentaron y compararon medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL y 4 subescalas del BIEPS-A 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 y BIEPS-A (para cada una de sus categorías o subescalas). Para los análisis de diferencias se aplicó la prueba t de Student y se calculó el tamaño del efecto d de Cohen. Finalmente, se hicieron 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 correlación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s). También se calcularon y reportaron los intervalos de confianza. En todos los análisis, a un nivel de significación $p < .05$.

Resultados

Tabla 1

Medidas de tendencia central y recorrido para los puntajes de la escala de bienestar psicológico para adultos (Bieps-A), según el tipo de relación laboral

Categorías del Bieps-A	AUT n = 22				REDP n = 23			
	M (\pm DE)	Mdn	Mínimo	Máximo	M (\pm DE)	Mdn	Mínimo	Máximo
Aceptación-Control	8.41 (\pm 0.91)	9	6	9	8.09 (\pm 1.20)	8	4	9
Autonomía	7.18 (\pm 1.71)	7	3	9	7.09 (\pm 1.59)	7	3	9
Vínculos	8.32 (\pm 0.84)	8.50	6	9	8.57 (\pm 1.12)	9	4	9
Proyectos	11.18 (\pm 1.05)	11.50	8	12	10.83 (\pm 1.50)	11	7	12
BIEPS TOTAL	35.09 (\pm 3.10)	36	26	39	34.57 (\pm 4.00)	36	22	39

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT =Autónomo

En relación al primero de los objetivos específicos de la investigación, referente a la descripción de la muestra, se presenta la media, mediana y desviación estándar de las dimensiones de la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A), (tabla 1). La media del total de los puntajes obtenidos en el BIEPS-A para la muestra RDEP fue de 34.57 (\pm 4.00) y la mediana fue de 36. Referente a la categoría AUT fue de 35.09 (\pm 3.10) y la mediana fue de 36 (tabla 1)

Por otra parte, la media de los valores totales obtenidos en el inventario de malestar psicológico por inestabilidad laboral (IMPIL), en abogados en REDP fue 2.57 (± 0.89) y la mediana fue de 2.62. Mientras que los AUT, mostraron una media de 2.41 (± 0.88) y la mediana 2.39. Sumado a ello, cada subescala se presenta en la tabla 2.

Tabla 2

Medidas de tendencia central para los puntajes del inventario de malestar psicológico por inestabilidad laboral (IMPIL)

Subescalas IMPIL relación impacto/suceso	AUT n = 22				REDP n = 23			
	M (\pm DE)	Mdn	Mínimo	Máximo	M (\pm DE)	Mdn	Mínimo	Máximo
Problemas interpersonales	2.32 (± 0.83)	2.07	1.25	4.25	2.21 (± 0.91)	2.33	0	4.00
Competencia personal	2.21 (± 1.23)	2.08	0	4.75	2.06 (± 1.59)	2.00	0	4.67
Preocupaciones por la salud	2.35 (± 0.89)	2.19	1	3.80	2.12 (± 0.85)	2.10	1	4.00
Molestias medioambientales	2.12 (± 1.15)	2.02	0	5.00	2.16 (± 1.15)	2.00	0	4.25
Preocupaciones económicas	3.02 (± 1.23)	2.28	1	5.00	2.50 (± 1.15)	2.67	0	4.50
Preocupaciones en relación al futuro	2.64 (± 1.32)	3.00	0	5.00	2.14 (± 1.49)	2.25	0	4.20
Molestias emocionales	2.67 (± 1.13)	2.57	1	5.00	2.46 (± 1.39)	2.58	0	4.50
Molestias cognitivas	1.99 (± 1.36)	1.78	0	4.55	2.09 (± 1.33)	2.00	0	4.33
Relación impacto / suceso total	2.57 (± 0.89)	2.62	1.09	4.48	2.41 (± 0.88)	2.39	1	4.00

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo

Se utilizó la relación impacto / suceso de la escala IMPIL, para evaluar las diferencias respecto al tipo de relación laboral (abogados en relación de dependencia y autónomos), mediante *t* de student, no encontrando diferencias estadísticamente significativas (tabla 3).

Tabla 3

Diferencias entre la relación impacto/suceso en las áreas del IMPIL entre abogados en REDP y AUT.

Subescalas IMPIL relación impacto/suceso	AUT n = 22		REDP n = 23		gl	t	p	Intervalo de confianza al 95%		d de cohen
	M (± DE)	Mdn	M (± DE)	Mdn				Mínimo	Máximo	
Problemas interpersonales	2.32 (±0.83)	2.07	2.21 (±0.91)	2.33	43.00	0.42	0.677	- 0.41	0.63	0.13
Competencia personal	2.21 (±1.23)	2.08	2.06 (±1.59)	2.00	43.00	0.38	0.705	- 0.42	0.62	0.11
Preocupaciones por la salud	2.35 (±0,89)	2.19	2.12 (±0.85)	2.10	43.00	0.44	0.662	- 0.67	1.05	0.13
Molestias medioambientales	2.12 (±1.15)	2.02	2.16 (±1.15)	2.00	43.00	0.10	0.923	- 0.73	0.66	0.03
Preocupaciones económicas	3.02 (±1.23)	2.28	2.50 (±1.15)	2.67	43.00	1.48	0.147	- 0.19	1.24	0.44
Preocupaciones en relación al futuro	2.64 (±1.32)	3.00	2.14 (±1.49)	2.25	43.00	1.18	0.243	- 0.35	1.34	0.35
Molestias emocionales	2.67 (±1.13)	2.57	2.46 (±1.39)	2.58	43.00	0.55	0.583	- 0.55	0.97	0.16
Molestias cognitivas	1.99 (±1.36)	1.78	2.09 (±1.33)	2.00	43.00	0.25	0.807	- 0.91	0.71	0.07
Relación impacto / suceso total	2.57 (±0.89)	2.62	2.41 (±0.88)	2.39	43.00	0.58	0.564	- 0.38	0.69	0.17

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo; gl = grados de libertad; t = t de student; p = p-valor

Se utilizó la relación impacto / suceso de la escala BIEPS-A, para evaluar las diferencias respecto al tipo de relación laboral (abogados en relación de dependencia y autónomos), mediante *t* de student, no encontrando diferencias estadísticamente significativas (tabla 4)

Tabla 4

Diferencias entre las áreas del BIEPS-A entre abogados en REDP y AUT.

Subescalas IMPIL relación impacto/suceso	AUT n = 22		REDP n = 23		gl	t	p	Intervalo de confianza al 95%		<i>d</i> de cohen
	M (± DE)	Mdn	M (± DE)	Mdn				Míni mo	Máxim o	
Acep_Cont	8.41 (±0.91)	9.00	8.09 (±1.20)	8.00	43.00	1.01	.318	- 0.32	0.97	0.30
Autonomía	7.18 (±1.71)	7.00	7.09 (±1.59)	7.00	43.00	0.19	.848	- 0.90	1.09	0.06
Vínculos	8.32 (±0,84)	8.50	8.57 (±1.12)	9.00	43.00	0.83	.409	- 0.84	0.35	0.25
Proyectos	11.18 (±1.05)	11.50	10.83 (±1.50)	11.00	43.00	0.92	.364	- 0.43	1.14	0.27
Bieps total	35.09 (±3.10)	36.00	34.57 (±4.00)	36.00	43.00	0.49	.626	- 1.63	2.68	0.15

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; Mdn = Mediana; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo; gl = grados de libertad; t = t de student; p = p-valor

En cuanto a el análisis de asociación entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, en la muestra autónomos, se encontraron asociaciones estadísticamente significativas de tipo inverso entre las siguientes subescalas del IMPIL y BIEPS-A, competencia personal / proyectos ($r_s = -.48$, p -valor = .024, $Li = -.75$, $Ls = -.07$), preocupaciones por la salud / proyectos ($r_s = -.63$, p -valor = .002, $Li = -.83$, $Ls = -.28$), molestias medio ambientales / proyectos ($r_s = -.49$, p -valor = .019, $Li = -.76$, $Ls = -.09$), problemas económicos / proyectos ($r_s = -.45$, p -valor = .034, $Li = -.75$, $Ls = -.07$), molestias cognitivas / proyectos ($r_s = -.58$, p -valor = .005, $Li = -.77$, $Ls = -.13$), y

molestias emocionales / proyectos ($r_s = -.52$, p -valor = .013, $Li = -.8$, $Ls = -.21$).

Mientras que, en las demás subescalas del IMPIL en correlación con las del BIEPS-A, no se hallaron asociaciones estadísticamente significativas. Mientras que, en la muestra de abogados que trabajan en relación de dependencia, se observó una relación significativa inversa entre la variable del IMPIL problemas económicos con la subescala del BIEPS-A proyectos ($r_s = -.42$, p -valor = .045, $Li = -.75$, $Ls = -.07$). No

encontrando relaciones estadísticamente significativas entre las demás variables.

Tabla 5

Correlaciones Rho de Spearman BIEPS-A e IMPIL en función del tipo de relación laboral.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Acep/ Cont (1)	r_s	—	.24	.09	.62	-.13	-.10	-.33	-.06	-.07	.08	-.08	-.17	-.04	.63**
	p	—	.280	.697	.002	.578	.657	.131	.777	.761	.721	.712	.441	.857	.002
Aut. (2)	r_s	.21	—	.13	.23	-.38	-.33	-.12	-.33	-.16	-.14	-.24	-.24	-.25	.79***
	p	.342	—	.568	.310	.081	.138	.609	.129	.472	.526	.288	.273	.255	< .001
Vínculos (3)	r_s	.25	.39	—	.07	-.28	-.19	-.09	.01	.18	-.10	-.11	-.17	-.14	.33
	p	.255	.066	—	.761	.212	.385	.697	.970	.410	.647	.639	.441	.541	.138
Proyect (4)	r_s	.46*	.49*	.30	—	-.27	-.48*	-.63**	-.49*	-.45*	-.23	-.52*	-.58**	-.46*	.61**
	p	.028	.017	.159	—	.222	.024	.002	.019	.034	.313	.013	.005	.031	.002
	Li						-.75	-.83	-.76	-.73		-.77	-.8		
	Ls						-.07	-.28	-.09	-.04		-.13	-.21		
IMP/SUC_PI (5)	r_s	-0.15	.17	-.19	-.23	—	.67***	.05	.39	.32	.45*	.49*	.13	.58**	-.30
	p	.489	.449	.378	.281	—	< .001	.840	.071	.140	.038	.022	.562	.005	.176
IMP/SUC_Cp (6)	r_s	-0.13	.26	0.08	-0.29	.59**	—	.40	.47	.52*	.72***	.83***	.40	.85***	-0.42
	p	.555	.229	.720	.187	.003	—	.064	.028	.013	< .001	< .001	.063	< .001	.055
IMP/SUC_PS (7)	r_s	-.41	-.07	-.25	-.29	.33	.65***	—	.62**	.50*	.49*	.67***	.63**	.57**	-.41
	p	.052	.743	.253	.180	.124	< .001	—	.002	.018	.022	< .001	.002	.005	.056
IMP/SUC_Mma (8)	r_s	-.17	.24	-.06	-.17	.40	.63**	.68***	—	.64**	.53*	.68***	.66***	.66***	-0.40
	p	.444	.269	.793	.448	.057	.001	< .001	—	.001	.011	< .001	< .001	< .001	.066
IMP/SUC_Pe (9)	r_s	-.18	.16	.09	-0.42*	.38	.74***	.66***	.62**	—	.63**	.64**	.61**	.77***	-.23
	p	.424	.479	.671	.045	.074	< .001	< .001	.002	—	.002	.001	.002	< .001	.301
	Li				.71										
	Ls				.01										
IMP/SUC_Pf (10)	r_s	.00	.25	-.01	-.38	.44*	.79***	.51*	.64***	.79***	—	.83***	.52*	.91***	-.14
	p	.983	.252	.949	.074	.036	< .001	.014	< .001	< .001	—	< .001	.013	< .001	.521
IMP/SUC_Me (11)	r_s	-.10	.28	-.07	-.31	.53**	.86***	.63**	.82***	.71***	.84***	—	.56**	.91***	-.35
	p	.666	.196	.739	.144	.009	< .001	0.001	< .001	< .001	< .001	—	.007	< .001	.113
IMP/SUC_Mc (12)	r_s	-.17	.17	-.09	-.33	.49*	.68***	.65***	.92***	.65***	.64***	.89***	—	.63**	-.42
	p	.427	.431	.678	.119	.017	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	.002	.54
IMP/SUC_TOTAL (13)	r_s	-.10	.28	-.03	-.32	.59**	.94***	.65***	.78***	.80***	.86***	.97***	.85***	—	-.34
	p	.638	.188	.880	.141	.003	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	.125
BIEPS_TOTAL	r_s	.68***	.77***	.45*	.77***	-.06	-.06	-.33	.02	-0.18	.00	.02	-.06	-.01	—
	p	< .001	< .001	.032	< .001	.798	.790	.119	.942	.402	1.000	.924	.772	.957	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Debajo de la diagonal se presentan los resultados de la muestra de relación de dependencia; encima de la diagonal se presentan los resultados de la muestra de autónomos. p = valor p ; Li = Límite inferior; Ls = Límite superior; r_s = rho de Spearman.

Discusión

El objetivo del presente estudio es contribuir al conocimiento de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en situaciones de trabajo y su relación con el bienestar psicológico, en abogados en relación de dependencia y autónomos de la provincia de Córdoba. En este sentido, el contexto laboral actual, caracterizado por la creciente inestabilidad laboral, genera que diferentes profesionales presenten tensión emocional y frustración lo que podría generar altos niveles de estrés y desgaste (Rodríguez Carvajal, & Rivas Hermosilla, 2011). Asimismo, la inestabilidad laboral puede tener consecuencias negativas para la salud, pudiendo afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, por lo que es relevante estudiar sus características en diferentes profesiones. Del mismo modo, la profesión de abogacía es factible de ser abordada debido a varios factores, entre ellos las características específicas en el ejercicio de la profesión (Seligman et al., 2016), las diferencias que pueden presentarse acorde a la región (Organ, 2011) y el llevarse a cabo la investigación en un contexto de crisis mundial.

La presente investigación, está conformada por una muestra de 45 abogados residentes en Córdoba, de los cuales, 22 trabajan en relación de dependencia y 23 lo hacen de manera autónoma. En primer lugar, se realizó una lectura transversal de las estadísticas descriptivas, en relación a las medias de las subescalas del IMPIL y BIEPS-A. Por una parte, se observó en las subescalas del IMPIL, que las medias más altas entre ambas muestras, se encontraron en los abogados autónomos, en las subescalas preocupaciones económicas y preocupaciones en relación al futuro.

Respecto a la variable preocupaciones económicas, Leibovich y Schufer (2006), señalan que este factor es uno de los que ocasiona mayor malestar, debido a la dificultad para encontrar trabajo en caso de perder el actual, la incertidumbre provocada por no saber si el sueldo les bastará y el no poder ahorrar. Mientras que en las preocupaciones en relación al futuro, éste se generaría a causa de no poseer seguridad en la continuidad de su trabajo y sentir inestabilidad en cuanto al futuro.

Por otra parte, se observó las medias más bajas en las subescalas del BIEPS-A, presentándose en ambas muestras en la dimensión autonomía. Tales resultados, coinciden con lo planteado por Seligman (1990), quien visualiza la falta de autonomía y control, en el marco del ejercicio de la profesión de abogacía, como factor de riesgo para contraer depresión. Asimismo, los modelos clásicos acentúan que ésta variable permite la salud mental de los trabajadores (Oldham y Hackman, 2010; Parker, Morgeson y Johns, 2017). A saber, la falta de libertad de decisión se presenta como un predictor de estrés negativo.

En cuanto al segundo de los objetivos específicos, que buscaba determinar y analizar las diferencias en el grado de malestar percibido como estresor psicosocial y el bienestar psicológico, en abogados en relación de dependencia por un lado y abogados autónomos por otro. En primer lugar, se analizaron ambas muestras (REDP y AUT) para las ocho subescalas del IMPIL y su relación impacto/suceso total, no encontrando diferencias estadísticamente significativas. Tales resultados, podrían deberse al impacto de factores psicosociales protectores que ejercen una mayor influencia en cuanto a la percepción de malestar, tal como la posibilidad de desconexión del trabajo (posibilidad de desconectarse y distanciarse psicológicamente del trabajo en el tiempo libre) y/o la

dedicación, entendiendo tal como el grado de orgullo e identificación de los abogados con su trabajo (Medrano, 2020). A posterior, se realizó el mismo análisis para el puntaje total del BIEPS-A y sus subescalas, lo cual no arrojó diferencias estadísticamente significativas. Estos resultados coinciden con lo encontrado por De Cuyper y De Witte (2006), quienes no encontraron diferencias significativas según los tipos de contrato laboral (contratado y permanente).

Por último, al verificar si existen correlaciones entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, en función del tipo de relación laboral (abogados en relación de dependencia o autónomos), se encontraron diferentes asociaciones entre las subescalas del BIEPS-A e IMPIL en relación al tipo de muestra.

Por una parte, en los abogados autónomos se halló correlación significativa inversa entre la variable Proyectos (BIEPS-A) con las subescalas del IMPIL, competencia personal, preocupaciones por la salud, molestias medio ambientales, problemas económicos y molestias cognitivas. Mientras que aquellos abogados que se encontraban trabajando en relación de dependencia, solo la variable proyectos (BIEPS-A) se asoció significativamente con problemas económicos (IMPIL).

En primer lugar, encontramos en abogados autónomos la relación entre la variable proyectos, con la variable competencia personal. Entre ambas categorías se presenta una relación estadísticamente significativa de tipo inverso, en otras palabras, cuanto mayor perciben los sujetos una valoración negativa por parte de los demás, en relación a su desempeño personal, menor tendencia a considerar tener metas y proyectos de vida. A saber, Lopez-Mena y Campos (2002) plantean que los proyectos de vida a

largo plazo y la posibilidad de construir lealtades, compromisos con amigos y compañeros de trabajo, se verían afectados por la creciente inestabilidad laboral, que a su vez, incide negativamente en el trabajo en equipo, la confianza y la solidaridad. Estas dificultades, podrían provocar una desarticulación entre el mundo personal, familiar y laboral, lo que provocaría la disminución de significados, entendiendo por tal, a la pérdida de sentido, percepción de inquietud e incertidumbre.

En segundo lugar, la relación entre proyectos y preocupaciones por la salud, se presenta de manera inversa, esto podría indicar que cuanto mayor es el impacto de los síntomas psicofísicos, percibidos como malestares provenientes del ambiente de trabajo, menor es la consideración de los sujetos a percibir la vida con significado y propósito. Cabe destacar que, en este aspecto, es importante responder de manera anticipatoria o rápida ante los síntomas, ya que sino, los sujetos se podrían encontrar en un estado de vulnerabilidad psicofísica (Leivovich & Schufer, 2002).

Continuando con lo anterior, respecto a la relación entre las variables proyectos y molestias medio ambientales, podría decirse, que esto concuerda con el contexto de crisis mundial, donde la estabilidad laboral se ve afectada por los cambios producidos en el mercado de trabajo debido al aumento de la desocupación, subocupación, pobreza. Es decir, los trabajadores se encuentran inmersos en un contexto creciente de inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa et al. 2007). Además, la profesión de abogado presenta gran competitividad en cuanto a la obtención de clientes (Bilardi, 2017). A consecuencia de las condiciones mencionadas, propiciaría la percepción de malestar proveniente del medio ambiente, como así también, las preocupaciones económicas donde se encuentra inserta la profesión, lo que podría afectar sus metas y proyectos de vida.

Por último, Leibovich de Figueroa y Schufer (2002), definen las molestias cognitivas como el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral que son percibidos como malestar. En otras palabras, los resultados encontrados muestran que los abogados que son autónomos, presentaron mayores asociaciones estadísticamente significativas de la variable proyectos con las subescalas del inventario IMPIL, que los abogados en relación de dependencia. Esto podría deberse a que la inestabilidad laboral tiene mayor probabilidad de influir en las metas, proyectos de vida y considerar que la vida tiene significado y propósito de los abogados autónomos, que aquellos que trabajan en relación de dependencia.

Cabe mencionar, el presente estudio presentó limitaciones en cuanto a tratarse de una muestra reducida, debido a que no permitiría generalizar los resultados (Rodríguez Jaume, & Mora Catalá, 2001). Además, la cantidad de ítems presentados en los cuestionarios configuraban una encuesta extensa, lo que podrían haber afectado el nivel de participación o posible agotamiento de los participantes, generando que su respuesta se encuentre sesgada (Alcaraz et al., 2006). Por lo cual, sería necesario que se lleven a cabo futuros estudios con muestras más amplias y heterogéneas.

Sin embargo, la presente investigación brinda información sobre una temática relevante como lo es el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, ofreciendo resultados sobre las características propias de la muestra de abogados. De igual manera, la evidencia científica ha comprobado que existe relación entre el desempleo y la salud mental. En este sentido, se considera que la inseguridad laboral se presenta como factible a provocar daños psicológicos (Caroli y Godard, 2016; Bünnings et al., 2017), sobre todo si sobrevienen con la pérdida del empleo, estigma

social y la pérdida de apoyo social (Gathergood, 2005). Por lo tanto, es importante que se profundicen los estudios de las consecuencias psicológicas que generaría el malestar percibido en la inestabilidad laboral, en abogados de la provincia de Córdoba, que trabajan como autónomos y en relación de dependencia.

Referencias

- Alcaraz, F. G., Espín, A. A., Martínez, A. H., & Alarcón, M. M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista clinica de medicina de familia*, 1(5), 232-236.
- Bilardi, J. (2017, 14 de agosto). Respondamos las preguntas ¿cuántos abogados hay? ¿Es posible vivir de la abogacía? *Abogacía Práctica*.
<https://www.abogaciapractica.com/abogados-cantidad/>
- 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.
- Caroli E., Godard M., (2016). ¿La precariedad laboral deteriora la salud?. *Economía de la Salud* , 25 (2), pp.131-147. <10.1002/hac.3122> . <halshs-01311366>
- 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.
- Daicoff B., Susan S. (2014). Lawyer, Be Thyself: An Empirical Investigation of the Relationship Between the Ethic of Care, the Feeling Decisionmaking Preference, and Lawyer Wellbeing. *Documento de investigación de la Escuela de Derecho de la Cumbre de Arizona*. DOI: <https://ssrn.com/abstract=2442368>

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: a Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology - J OCCUP ORGAN PSYCHOL.* 79. 395-409. 10.1348/096317905X53660.

Departamento de información universitaria. (2021). Síntesis de información de estadísticas universitaria 2019-2020.

De Witte, H. & Naswall, K. (2003). `Objective' vs `Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy - ECON IND DEMOCRACY.* 24. 149-188. 10.1177/0143831X03024002002.

Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Dirección Nacional de Presupuesto e Información Universitaria, Departamento de información universitaria (2020). Síntesis de información estadísticas Universitarias 2019-2020. República Argentina. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1xAJme5qRX0BRwmOLWZmojIHxZBZHRDQt/viw>

Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31

Eaton, W. et al. (1990) «Occupations and the Prevalence of Major Depressive Disorder» /. *Occupational Med.*, 32, pp. 1079-81

- Grasso L (1999). Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento. Córdoba: UNC.
- Gonzalez M. A. & Maglio A. L. & Schmidt V. & Minichiello C. & Casullo G. L. & Coghlan G. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. N. Leibovich de Figueroa & M. Schufer (Eds.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral (pp. 61-67)*. Buenos Aires: Paidós.
- 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.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243–260. <https://doi.org/10.1080/135943299398348>
- Kohn, R., Levav, I., Caldas de Almeida, J. M., Vicente, B., Andrade, L., Caraveo–Anduaga, J. J y Saraceno, B. (2005). Los trastornos mentales en América Latina y el Caribe: asunto prioritario para la salud pública. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 18(4/5), 229–240. <http://dx.doi.org/10.1590/S1020-49892005000900002>

- 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 crosssectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, 16(Suppl 3), 1049. doi: 10.1186/s12889-016-3701-x.
- Leibovich de Figueroa, N. (2006) La inestabilidad laboral como estresor. En Leibovich de Figueroa, N. y Schufer, M. (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 33-43). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I. y Schufer, M. (2007). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, 15, 297-303. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuiniv/v15/v15a29.pdf>.12
- Leivobich de Figueroa, N. & Schufer, M. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y sociedad*, 6, 1.
- 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 workbased and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49 (2), 171-194.
- Lopez-Mena, L. & Alvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*. XI. 149-165. 10.5354/0719-0581.2002.17282.

- 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.
- Medina-Calvillo, M. A., Gutiérrez-Hernández, C. Y., & Padrós-Blázquez, F. E. R. R. A. N. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana. *Revista de Educación y Desarrollo*, 27, 25-30.
- Medrano, L., Spontón, C., Muñoz-N, R., Cano-Vindel, A., García Batista, Z., Guerra-Peña, Kiero & Moretti, L & SALANOVA, M. (2020). Regulación del Estrés en tiempos de Pandemia Pautas para la Resiliencia Organizacional.
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.
- Oldham, G. R., y Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. doi: 10.1002/job.678.
- Organ, J. M. (2011). What Do We Know About the Satisfaction/Dissatisfaction of Lawyers? A Meta-Analysis of Research on Lawyer Satisfaction and Well-Being University of St. Thomas Law Journal, Vol. 8, p. 225, 2011, U of St. Thomas Legal Studies Research Paper No. 12-03, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1998460>

Organización de las naciones unidas (13 de enero 2022) se estanca el crecimiento de la economía mundial: hay que tomar mejores medidas políticas y financiera, y remar unidos. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502532>

Parker, S. K., Morgeson, F. P., y Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403-420. doi: 10.1037/apl0000106.

Riff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Riff, C., & Singer, B. (1995). The structure of Psychological Well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(9), 719-727.

Rodríguez Jaime M. & Mora Catalá R. "Análisis de regresión múltiple". En: Estadística informática: casos y ejemplos con el SPSS. Alicante : Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2001. ISBN 84-7908-638-6, pp. 109-123

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermsilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.

- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Vahtera, J. (2004). The Work Environment in Fixed-Term Jobs: Are Poor Psychosocial Conditions Inevitable? *Work, Employment and Society*, 18(1), 193–208. <https://doi.org/10.1177/0950017004040770>
- Salvia, Agustín, Brenlla, M.E. y Despierre, B. (2008). Desempleo, inestabilidad laboral y condiciones psicológicas:. *REVISTA DE PSICOLOGIA*, (4-8), 97-112.
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico (pp. 19-32). En Leibovich de Figueroa, N. B., y Schufer, M. L. (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires: Paidós.
- Schutte, P. S. y Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.13
- Seligman, M. E., Verkuil, P. R., & Kang, T. H. (2016). Por qué los abogados son infelices. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, (7). Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6232>
- Seligman M. (1990). Helplessness: on depression development, anddeath pp. 1085-86
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117.
<https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>
- Steel Z., Rosenbaum S., Vancampfort D., Newby J., Ward P & Stubbs B. (2015). Physical activity in the treatment of Post-traumatic stress disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Research*, Volume 230, Issue 2. Pages 130-136. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.10.017>.

- 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.
- The jamovi project (2022). jamovi (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Vielma, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49) 265-275.

Anexo

Formulario de Consentimiento informado

Hola ! me llamo Miguel, soy estudiante de la carrera Licenciatura en Psicología en la universidad Siglo 21 y estoy realizando mi trabajo final de grado. Estoy realizando un estudio sobre la relación entre malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en abogados que trabajan en relación de dependencia y autónomos que residan en la provincia de Córdoba. Esta investigación tiene por finalidad describir y verificar si existe relación entre malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico y analizar las diferencias en dichos tipos de relación laboral.

Para participar del estudio debes ser ABOGADO, vivir en la provincia de Córdoba al menos desde hace un año y tener como mínimo 6 meses de antigüedad en el empleo actual.

Participar te tomará aproximadamente 15 minutos.

Tu participación es ANÓNIMA, CONFIDENCIAL Y VOLUNTARIA. Los datos estarán resguardados por ley 25.326 de protección de datos personales. No será consultado tu nombre ni ningún otro dato que pueda dar cuenta de tu identidad. Si decides no seguir participando podrás dejar de responder en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

Si tenes alguna duda, mi mail de contacto es miguelneder2015@gmail.com, puedes comunicarte en cualquier momento y te estaré respondiendo lo antes posible.

Al poner SIGUIENTE, estas informando que:

*Sos abogado

*Residís en la ciudad de Córdoba al menos hace un año

*Tenés una antigüedad en el empleo actual de al menos 6 meses

*Aceptas de manera voluntaria formar parte de la investigación

*Estas en conocimiento que cualquier reporte académico no incluirá información que permita identificarte.

Desde ya muchas gracias por tu participación.