

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado: Manuscrito Científico

Licenciatura en Psicología

Análisis del impacto de la intolerancia a la frustración y el tipo de contrato laboral en el malestar y bienestar en trabajadores de la provincia de Córdoba, Argentina.

Analysis of the impact of intolerance to frustration and the type of employment contract on discomfort and well-being of workers in the province of Córdoba, Argentina.

Autora: Baez Navarro, Camila Florentina.

Legajo: PSI04474

DNI: 42784145

Tutor: Dr. Acuña, Hugo Ignacio.

Córdoba, julio de 2023

Índice

Agradecimientos	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Materiales y métodos	18
Diseño	18
Población.....	18
Instrumentos	19
Procedimientos	22
Análisis de datos	23
Resultados	23
Discusión	29
Referencias	36
Anexo	42

Agradecimientos

A Dios, quien me sostuvo fielmente desde el día que comencé hasta hoy. Él es quien me dio un propósito y depositó en mí el amor por esta profesión.

A mis padres, Fernando y Carolina, pilares en mi vida, gracias por hacer posible que llegue hasta aquí. Gracias por impulsarme, por soñar conmigo y por hacerme saber que soy capaz. Gracias por todo.

A mi hermana Constanza, mi mejor amiga, compañera de vida, mi inspiración. Gracias por escucharme tantas veces, por ser mi lugar seguro, por abrazarme, llorar conmigo y decirme constantemente que si puedo.

A mi hermano Lorenzo, mi sol, fuente de alegría. Gracias por tus sonrisas y espontaneidad. Haces todo más lindo aun con palabras simples.

A mis abuelos, Cleto, Rosa, Daniel y Lidia. Gracias por trabajar y esforzarse a lo largo de sus vidas, eso marcó un camino. Gracias por orar por mí, sé que estarían orgullosos. ¡Lo logré!

A mis amigas. Gracias por acompañarme a través de las formas en que cada una sabe amar. Gracias por cada mensaje y palabra de aliento. Gracias por levantarme los brazos y alegrarse conmigo.

A mis profesores y compañeros de carrera. Gracias por ser apasionados, inquietos y abocados, de cada uno he aprendido algo valioso.

Gracias a los que intercedieron por mí y de alguna forma me hicieron saber que caminaba acompañada.

Gracias a todos, sin ustedes no hubiera sido posible.

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico, en relación a la intolerancia a la frustración y el tipo de contrato laboral en personas de la provincia de Córdoba. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance de comparación de grupos, con un diseño no experimental, ex-post facto, retrospectivo y de tipo transversal. A partir del total de los participantes (n=169) se establecieron dos muestras según el tipo de relación en el puesto laboral: autónomo y dependiente. Se realizó un procedimiento de muestreo no probabilístico, de tipo bola de nieve. Para responder a los objetivos de la investigación, se administró de manera online, un cuestionario sociodemográfico ad hoc, el Inventario de Malestar percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) y por último la Escala de Intolerancia a la Frustración (EIF). Para el análisis de datos se utilizó el programa informático SPSS 25. Se aplicó el método estadístico ANOVA para los análisis de diferencias y el error tipo I se fijó en 0.05. Los resultados indicaron que la intolerancia a la frustración tuvo un efecto estadísticamente significativo sobre las sub-escalas del IMPIL y las categorías del BIEPS-A; no se halló una relación estadísticamente significativa entre el tipo de relación laboral y las sub-escalas del IMPIL y BIEPS-A. Esto confirmó que la intolerancia a la frustración tiene un impacto en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico.

Palabras clave: Intolerancia a la frustración, contrato laboral, bienestar psicológico, malestar, psicología.

Abstract

The objective of this study was to analyze the perceived discomfort due to job instability and psychological well-being, in relation to intolerance to frustration and the type of employment contract in people from the province of Córdoba. A study with a quantitative approach, with a scope of comparison of groups, with a non-experimental, ex-post facto, retrospective and cross-sectional design was carried out. From the total number of participants (n=169), two samples were established according to the type of relationship in the job position: self-employed and dependent. A non-probabilistic snowball sampling procedure was carried out. In order to respond to the research objectives, was applied online, an ad hoc sociodemographic questionnaire, the Inventory of Perceived Discomfort in Labor Instability (IMPIL), the Psychological Well-Being Scale for Adults (BIEPS-A) and finally the Frustration Intolerance Scale (EIF). The SPSS 25 computer program was used for data analysis. The ANOVA statistical method was applied for the differences analysis and the type I error was set at 0.05. The results indicated that intolerance to frustration had a statistically significant effect on the IMPIL subscales and the BIEPS-A categories; No statistically significant relationship was found between the type of employment relationship and the IMPIL and BIEPS-A subscales. This confirmed that frustration intolerance has an impact on perceived discomfort due to job instability and psychological well-being.

Keywords: Frustration intolerance, employment contract, psychological well-being, discomfort, psychology.

Introducción

El trabajo tiene un amplio impacto en el bienestar de las personas, influyendo significativamente no sólo en su vida laboral, sino también en varios aspectos de su vida personal, tales como la relación de pareja o el rendimiento escolar de sus hijos. Así lo advierte un informe realizado de forma conjunta por la Sociedad para el manejo de recursos humanos (*Society for Human Resource Management*) y la Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional (*Society for Industrial and Organizational Psychology-SIOP*, 2017).

No se puede hablar de trabajo sin relacionarlo directamente con el hombre, ya que éste es el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad. En la evolución histórica de la gestión empresarial se le ha asignado un determinado papel dentro de este sistema, y de forma explícita o implícita ha sido siempre el elemento fundamental en el desarrollo de las diferentes actividades, pues a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y la automatización en los procesos productivos o de servicios, detrás de ellos siempre está el hombre. El hombre es el principal objeto y sujeto por su carácter activo, que a la vez se transforma y se transforma en el desarrollo de la actividad (Marrau, 2007).

Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente: un medio de vida, un sentido de confianza, propósito y logro, una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios (OMS, 2022).

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad (OMS, 2022).

Los entornos de trabajos seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo (OMS, 2022).

En comparación con las personas que se encuentran en situación de desempleo, aquellas que trabajan tienden a experimentar mayor satisfacción con la vida, menos síntomas de depresión y ansiedad, mayor satisfacción conyugal, familiar y/o mejor salud física subjetiva y objetiva; estos efectos, no son debidos simplemente a los beneficios económicos del trabajo (Paul & Batinic, 2010). En opinión de los autores, estas ganancias potenciales se acumulan al verse satisfechas varias necesidades psicológicas, como el contar con una rutina diaria, el apoyo y el contacto social, la construcción de un sentido de identidad, el tener una oportunidad para aprender, etc.

Los trastornos psicopatológicos vinculados con el desempleo ponen de relieve la exclusión provocada por la pérdida del empleo y del salario, anulación de vínculos sociales creados en el colectivo de trabajo así como una pérdida del sentimiento de ser socialmente útil, porque el desempleado ya no puede aportar una contribución a la

sociedad por medio de su trabajo y por lo tanto no recibe un reconocimiento social que refuerce su identidad profesional (Neffa, 2015).

En los países industrializados, las personas adultas, ya desde edades muy tempranas, se han formado para el desempeño de su actividad laboral, que tiene un papel fundamental en el desarrollo de la vida adulta, ya que en ella encuentran la independencia y el reconocimiento social y personal (Peiró Silla y Alonso Prieto, 1996).

Para Nun (1999) el trabajo ligado a la idea de empleo, propio de las sociedades salariales de posguerra, se caracterizaba por ser una actividad de tiempo completo, de duración indeterminada, con protecciones legales y una adecuada remuneración. Si bien el enfoque desarrollista tradicional planteaba la relación directa entre crecimiento -es decir, cambios tecnológicos, acumulación de capitales, expansión de las fronteras - y equidad y bienestar social, promediando la segunda mitad del siglo XX la sociedad salarial comienza a atravesar una profunda crisis. El trabajo asalariado estable y bien remunerado deja de ser una perspectiva real y alcanzable para una gran parte de la mano de obra disponible.

Según Mauno (2005), desde la década de 1970, el aumento de la competitividad, menores costos y productividad han dado lugar a un uso cada vez mayor de diversas medidas de reestructuración, tales como: Reducción, y acuerdos de trabajo no permanente. Desde la perspectiva de los empleados, tales medidas a menudo han significado un aumento de la inseguridad en el trabajo, ya sea en un sentido «objetivo» en forma de contrato de trabajo de duración determinada (o en otras formas de arreglos temporales) o en el sentido subjetivo, como una amenaza percibida de pérdida de empleo.

En la mayoría de los estudios sobre la inseguridad laboral, el punto de partida ha sido que la inseguridad laboral es una estimación subjetiva de las posibilidades de perder

el trabajo, que a su vez se basa en las circunstancias objetivas, por ejemplo, reducción de personal, empleo temporal, presenciado por el individuo en las organizaciones (Armstrong- Stassen, 2004; Klandermans & van Vuuren, 1999).

Es natural esperar que los dos lados de la inseguridad laboral, objetivo y subjetivo, tengan una asociación entre sí. Existe evidencia empírica que muestra, por ejemplo, que los empleados no permanentes reportan más inseguridad laboral percibida que sus contrapartes permanentes (de Witte & Naesswall, 2003; Kinnunen & Naatti, 1994; Klein Hesselink & van Vuuren, 1999; Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002). Sin embargo, también hay evidencia de que la experiencia subjetiva de la inseguridad laboral es posible en contextos donde no existe una amenaza objetiva de desempleo (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003; Maäkikangas & Kinnunen, 2003; Rosenblatt & Ruvio, 1996).

En la década del '80 los países latinoamericanos padecieron una crisis económica profunda, dando lugar a procesos de reforma que perseguían como meta la estabilidad macroeconómica y la competitividad internacional sobre la base de la disciplina fiscal, una mayor libertad de comercio, la vigencia de los mecanismos del mercado y la inversión privada (Nun, 1999).

Los cambios estructurales producidos en el mercado laboral a partir de la mencionada crisis generaron una subutilización de la fuerza laboral (Nun, 1999). En los últimos tiempos, diversos procesos, tecnológicos y económicos, provocaron desocupación y subocupación, lo cual dio lugar a la crisis del empleo o trabajo asalariado (Beccaria, Carpio y Orsatti, 1997).

Los cambios en el mercado laboral tuvieron como efecto el surgimiento de un importante malestar asociado a la inseguridad de empleados y desempleados en relación al futuro laboral (Leibovich de Figueroa, 2006). Si bien el pleno empleo deja su lugar de

eje rector de las sociedades y países industrializados, extendiéndose el desempleo estructural y la inestabilidad laboral, el tener un trabajo, aún en la actualidad, parece continuar brindando a las personas la posibilidad de desarrollarse y encontrar un lugar en la sociedad (Leibovich de Figueroa y Szabo, 2002). Para una gran parte de la población adulta, la posición ocupacional continúa siendo determinante en la adopción de un rol social, por lo cual las amenazas a la continuidad de la misma generarían emociones de distrés en los trabajadores (Siegrist, 1996).

Algunos de los estresores específicos más identificados y relacionados con el desarrollo de problemas de salud, serían la inseguridad laboral, el incremento en las horas de trabajo, y los trabajos altamente exigentes (Zenios, como se citó en Lynch, 2015).

La experiencia subjetiva de inestabilidad laboral puede suceder en contextos donde no hay una objetiva amenaza de desempleo (Mauno, Kinnunen, Makikangas y Natti, 2005). En este sentido, se señaló que la inestabilidad laboral objetiva, generada por situaciones externas que constituyen una amenaza real de pérdida del trabajo (Sverke y Hellgren, 2002), y la inestabilidad laboral subjetiva, que se da en contextos en los que no hay una amenaza objetiva de desempleo, tienen las mismas consecuencias negativas, a nivel psicológico y fisiológico (Mauno et al., 2005).

Con base en lo anterior y junto a Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle et al. (2007), se puede plantear que una situación de inestabilidad laboral se caracteriza por el hecho de que un empleado percibe una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desea y el nivel que le ofrece el empleador. Dicha discrepancia o inadaptación persona-trabajo (en términos de estabilidad-inestabilidad) puede conducir a varias consecuencias negativas tanto psicológicas como fisiológicas. Entre las primeras, la posibilidad de

pérdida de empleo podría afectar el grado de satisfacción general que tiene una persona respecto a su vida, i.e., lo que se denomina bienestar psicológico.

Dos empleados en la misma situación laboral objetiva, pueden percibir distintos grados de inestabilidad laboral subjetiva, lo que acarrearía diferentes grados de malestar. Los recursos y mecanismos que cada individuo tenga disponibles para sobrellevar la situación, nunca serán idénticos (Piccoli y De Witte, 2015). Entre los recursos individuales que cada persona dispone, se encuentra la percepción. Si la inestabilidad laboral es percibida como amenaza, será probable que el sujeto se vea frustrado en la satisfacción de necesidades básicas, por la importancia adjudicada al trabajo (Jahoda, 1982, como se citó en De Witte, De Cuyper y Elst, 2015).

En una investigación (Gonzalez, Maglio, Schmidt, Minichiello, Cassullo y Coghlan, 2006), se mostró que los recursos personales de las personas expuestas a situaciones de inestabilidad laboral mostraron ser excelentes moduladores del malestar generado por dicha situación.

La “estabilidad” en el empleo fue durante varias décadas una norma social por excelencia en distintos países del mundo, y Argentina no fue la excepción. El anhelo de un empleo “estable y para toda la vida” no siempre se condijo con la posibilidad real de acceder a una relación laboral con esas características, pero sin embargo era parte del horizonte deseable- esperable de todo trabajador (Sennet, 2000).

En la actualidad, el mercado laboral argentino se encuentra signado por un proceso de creciente precarización del trabajo, caracterizado por la proliferación de empleos transitorios y empleos permanentes pero no registrados (Becaria *et al*, 1997; Schufer, 2006). La confluencia de precariedad laboral y una baja posibilidad de reemplazo elevarían

la inestabilidad laboral global, expresándose en la reducción de la antigüedad media en los puestos de trabajo y en las distintas modalidades de duración atípica de la jornada laboral (Schufer, 2006).

En el cuarto trimestre de 2022, la tasa de actividad (TA) -que mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población- alcanzó el 47,6%; la tasa de empleo (TE) -que mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total- se ubicó en 44,6%; y la tasa de desocupación (TD) -personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la PEA- se ubicó en 6,3% (INDEC, 2023).

De acuerdo con la información disponible, el 57% de los nuevos puestos de trabajo formales que se crean en la Argentina tienen una duración inferior al año. Por su parte, el porcentaje de asalariados registrados que alcanza el año de permanencia en el empleo, alcanza al 14%. Esta proporción de empleos se reduce sistemáticamente a medida que aumenta la antigüedad (2 años, el 7%; 3 años, el 4% y así sucesivamente).

En el último tramo de antigüedad identificado se puede verificar que las relaciones laborales que tienen 8 años o más de antigüedad sólo representan el 10% del total de las nuevas relaciones laborales. En términos agregados los datos indican que el 78% de las relaciones laborales en el sector privado tienen una duración promedio de hasta dos años (CETyD-IDAES-UNSAM, 2019).

En Argentina frente a la emergencia pública en materia sanitaria como consecuencia de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), y ante las noticias de suspensiones y despidos producidas en el sector privado como consecuencia del coronavirus, el presidente tomó medidas tendientes a garantizar por un plazo de 60 días la actual conservación de los puestos de trabajo (Albertus, 2020).

A pesar de ello, lo dicho por la Universidad Nacional de San Martín (USAM, 2021), menciona que la pandemia en Argentina expuso y profundizó la fractura que atraviesa al mercado laboral en el país. Sin embargo mostró también el rol clave que tienen las instituciones laborales a nivel general cuando se orientan a proteger los puestos de trabajo y amortiguar el impacto de la parálisis económica sobre el tejido social. En relación al resto de los países de la región, al finalizar el año 2020, la caída del número de ocupados en el país fue superior a la de Uruguay y Paraguay, e inferior a Colombia, Perú, Brasil y Chile (USAM, 2021. s.f).

El desempleo en los jóvenes supera el 25% en el país. Además, un joven profesional tiene en Argentina el salario más bajo de toda la región: en la comparativa - con el dólar libre- gana un tercio de lo que ganaría en Chile; la mitad de lo que ganaría en Perú. Actualmente el 96% de la Generación Z gana menos de 50 mil pesos mensuales, precisó el informe de PPT (Infobae, 2021).

Investigadores de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos Regional Córdoba (2022), analizaron algunos de los siguientes datos sobre la estructura productiva, laboral y salarial. En cuanto a la desocupación, en diciembre del 2021, el Gran Córdoba mostraba una tasa de desocupación del 10,1% y en relación a la subocupación, en el Gran Córdoba afecta al 17,2% de las personas.

La percepción por parte de los trabajadores de las crecientes condiciones de inestabilidad en el mercado laboral conllevaría a 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. La continuidad del trabajo, además de proporcionar la posibilidad de realizar proyectos a futuro en otras esferas de la vida, también asegura ciertas características valorativas del trabajo en sí, como por ejemplo el estatus o las oportunidades de promoción (Leibovich de Figueroa, 2007).

La inestabilidad laboral se ha tornado uno de los estresores psicosociales más relevantes en las últimas décadas. La baja posibilidad de reemplazo podría hacer que los trabajadores permanezcan en situaciones laborales desventajosas, caracterizadas, por un lado, por altos esfuerzos requeridos en el trabajo y elevada sobrecarga ocupacional, y por el otro, por una baja recompensa por los mismos (Leibovich de Figueroa, 2007).

El grado de salud mental, inseparable de la salud general, se manifiesta en todos los ámbitos de la vida personal, incluido el trabajo, que a su vez la co-determinan de forma circular, positiva o negativamente (Mingote, 2011).

En las últimas dos décadas, las condiciones psicosociales de trabajo se han convertido en los principales contribuyentes a las enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto se debe en parte a que son exposiciones ocupacionales universales que pueden ocurrir en cualquier contexto laboral, a diferencia de las exposiciones asociadas con ocupaciones o contextos de trabajo particulares (por ejemplo, trabajar en altura, estar expuesto a radiaciones ionizantes). En consecuencia, una proporción sustancial de la población activa está expuesta a malas condiciones psicosociales de trabajo o factores estresantes en el trabajo, incluyendo bajo control laboral, demandas laborales excesivas, inseguridad laboral, bajo apoyo social en el trabajo e intimidación (Mauno., et al 2005).

Los diversos conceptos de bienestar (también conocidos como salud mental positiva) incluyen dimensiones y medidas subjetivas y objetivas, con la mayor atención dirigida a medidas subjetivas. Las medidas subjetivas incluyen emociones positivas o dimensiones de satisfacción (incluida la satisfacción con la vida en su conjunto), así como las dimensiones del funcionamiento social y psicológico, incluidas las percepciones de significado y sentido de propósito en la vida).

Según García-Viniegras y González Benítez (2000), el bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

La salud mental no es algo estático y que perdura sin cambios. Se desarrolla variando en grados y niveles de bienestar o de malestar, pues se construye como una respuesta de las personas al contexto procurando resistir y adaptarse, afrontando los factores de riesgo (Neffa, 2015).

Los trastornos de salud mental son manifestaciones en el nivel personal de los daños causados por el disfuncionamiento y el desequilibrio generado entre las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador frente a los factores de riesgo psicosociales (Neffa, 2015).

Siguiendo a Neffa (2015), el hecho de asignar o percibir un sentido al trabajo permite situarlo como un valor y reconocer su utilidad social, así como sublimar el sufrimiento para compensar las dificultades y las presiones que genera, creando en el sujeto las condiciones para insertarse en un colectivo y construir su identidad. Para aumentar tanto la calidad como la productividad de los trabajadores y reducir la conflictividad, las grandes empresas modernas procuran “integrarlos” para que adhieran a sus objetivos y que asuman los problemas de la organización como si fueran suyos.

En cuanto a formas de contrato, en el presente trabajo de investigación se hará mención de aquellos que trabajan en relación de dependencia y a los autónomos. Según la Superintendencia de Servicios de Salud argentina, los primeros son aquellos que prestan servicios en relación de dependencia, con su aporte personal y las contribuciones

del empleador exigidas por ley; mientras que los segundos son quienes realizan una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin contrato de trabajo. Está incluido en el régimen general que es administrado por AFIP.

Otro concepto necesario de mencionar es “frustración”. Mustaca (2018), menciona que situaciones de frustración muy intensas pueden desencadenar en el organismo efectos duraderos.

Revisiones teóricas más actuales evidencian que la frustración surge a raíz de la imposibilidad, por circunstancias ya sean de tipo internas o externas, de no cumplir con una meta trazada o el bloqueo de esta, causando incomodidad o malestar a la persona. En consecuencia, se puede definir la tolerancia a la frustración como la habilidad o capacidad para soportar y demorar su respuesta, ya sea violenta o de impulsividad ante situaciones difíciles, hostiles o estresantes (Ventura, Caycho, Vargas y Flores, 2018); siendo la intolerancia a la frustración considerada como un factor desencadenante en el desarrollo de numerosos problemas emocionales como son estrés, ansiedad, problemas de socialización con sus pares o respeto a las autoridades. Tomando lo que dice Harrington (2011), las creencias de intolerancia a la frustración son disfuncionales porque bloquean las metas personales.

La frustración, por sí sola, es insuficiente para crear una perturbación psicológica. Para perturbarse por eventos frustrantes, se requiere una creencia adicional: que la realidad debe ajustarse a nuestros deseos, o no será tolerada. En otras palabras, la intolerancia a la frustración surge no sólo del deseo de que la realidad sea diferente, sino del choque de una demanda con la realidad (Harrington, 2011).

Algunos estudios contemporáneos no han encontrado diferencias entre el personal temporal y permanente o mejor bienestar y salud entre el personal temporal que el

permanente. Varios estudios (e.g., Sverke, Gallagher, & Hellgren, 2000; Virtanen et al., 2003) han indicado que el personal temporal reportó menos quejas somáticas y una mejor autoevaluación de su salud que el personal permanente (Mauno., et al 2005).

Si se habla de Córdoba, hay un antecedente del estudio de Martínez Pazo (2015), donde se describió el bienestar psicológico y malestar percibido por inestabilidad laboral en trabajadores de call centers. En dicho estudio se halló que el malestar percibido por inestabilidad laboral era moderado y que disminuía con la antigüedad en el puesto de trabajo. Aun así, no se evidencian estudios en que intolerancia a la frustración, malestar y bienestar se relacionen.

Bajo estos lineamientos, se espera con la presente investigación, contribuir a la construcción de conocimiento en torno a la temática.

La hipótesis es que el tipo de contrato y la intolerancia a la frustración tienen algún efecto sobre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico.

Por lo expuesto anteriormente, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general

Analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en relación a la intolerancia a la frustración y el tipo de contrato laboral en personas residentes en la provincia de Córdoba.

Objetivos específicos

1. Evaluar diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral actual.

2. Examinar diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en relación a la intolerancia a la frustración.

3. Averiguar el efecto que tiene el tipo de relación en el puesto laboral actual y la intolerancia a la frustración sobre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico.

Materiales y métodos

Diseño

El enfoque fue cuantitativo, de alcance de comparación de grupos. El diseño propiamente dicho fue no experimental, ex-post facto, retrospectivo, de tipo transversal (Montero y León, 2002).

Población

La población de esta investigación fueron personas que tenían una ocupación laboral en la provincia de Córdoba. Se realizó un procedimiento de muestreo no probabilístico, de tipo bola de nieve (Grasso, 1999). Se establecieron dos muestras en función del tipo de relación en el puesto laboral actual: una muestra que se denominó: “relación de dependencia (RDEP)” y otra que se definió como: “autónomo (AUT)”. La muestra total quedó conformada por $n= 169$ sujetos; de los cuales 112 trabajaban en relación de dependencia (RDEP) y 57 lo hacían de manera autónoma (AUT). Los criterios de inclusión para ambas muestras fueron: que los sujetos residieran en la provincia de Córdoba desde hace, al menos, un año; que trabajaran con una antigüedad de mínimo 6 meses en el empleo o trabajo actual, que tuvieran 18 años o más, que brindaran su consentimiento informado para participar del estudio cumpliendo con todas las etapas del

mismo y que respondieran a todos los ítems de cada uno de los cuestionarios administrados.

Además de los criterios de inclusión generales, cada participante tuvo que cumplir con uno u otro criterio de inclusión específico. Los participantes de la muestra RDEP debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral actual fuese en relación de dependencia; que indicaran si la relación de dependencia era de tipo planta permanente o contratado. Los participantes de la muestra AUT debieron cumplir con el siguiente criterio de inclusión: que el tipo de relación en el puesto laboral actual fuese autónomo. Ningún participante podía formar parte de ambas muestras, por lo que en el caso de aquellos que tenían más de un empleo y que estos correspondieran a ambos tipos de relación laboral (relación de dependencia y autónomo) y que cumplieran con la antigüedad requerida para el estudio en ambos trabajos, tenían que escoger la opción que mejor representara su situación laboral actual.

Instrumentos

Para responder a los objetivos planteados, se administraron:

Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes para la investigación: elaborado ad hoc, con ítems específicos. Se solicitó un “ID”, en donde la persona tuvo que indicar la inicial de su nombre, la inicial de su apellido y los últimos tres dígitos de su DNI a fin de corroborar la no duplicación de datos. También se incluyeron datos de género (femenino, masculino), edad, lugar de residencia, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, nivel socioeconómico autopercebido (clase alta, clase media, clase baja), situación ocupacional actual (empleado o bien desempleado/desocupado), nivel de instrucción máximo alcanzado (sin escolaridad, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo,

universitario incompleto, universitario completo, posgrado incompleto, posgrado completo), en el caso de quienes indicaron nivel de instrucción máximo alcanzado universitario completo o superior se indagó si el puesto laboral en el que se desempeñaban tenía vínculo con su profesión (sí o no), antigüedad laboral en el puesto actual (entre seis meses y un año, entre uno y dos años, entre tres y cuatro años, cinco años o más), tipo de relación laboral en el puesto actual (relación de dependencia [planta permanente o bien contratado], autónomo [por cuenta propia]), autovaloración del nivel de desempeño en el puesto laboral actual (excelente, muy bueno, bueno, regular, malo). Además de servir para recabar información y caracterizar a los participantes, muchos de esos ítems tuvieron la función de evaluar el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos para la selección de la muestra.

Inventario de Malestar percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL): El IMPIL fue construido en Argentina (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002) y cuenta con estudios de análisis factorial exploratorio (Leibovich de Figueroa et al., 2007). El IMPIL evalúa el malestar psicológico que genera en el individuo la variable “contextos económicos cambiantes e inestables”. Es un cuestionario de 101 ítems, agrupados en 8 categorías o subescalas (cada una de ellas compuesta por diferente cantidad de ítems): problemas interpersonales; competencia personal; preocupaciones por la salud; molestias medioambientales; preocupaciones económicas; preocupaciones en relación al futuro; molestias emocionales; molestias cognitivas. Dentro de dichas 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 5 opciones (a cada opción corresponde un valor de 1 a 5), donde 1 significa

que *le sucede, pero no le produce malestar*, 2 significa que *le causa poco malestar*, 3 que *le causa mucho malestar*, 4 que *le causa excesivo malestar*, y 5 que *le causa pánico o miedo*. Si el suceso indicado por determinado ítem no le ha acontecido, el participante no debe escoger ninguna opción.

En la corrección se obtienen tres diferentes puntajes: puntaje de sucesos; puntaje de impacto; relación entre impacto y suceso. La descripción de cada uno de estos puntajes se encuentra en la ficha técnica del instrumento (Estefanell, 2010). Para la conversión de los resultados obtenidos se debe utilizar una tabla que permita identificar el percentil al que se corresponden esos puntajes brutos.

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A): La BIEPS fue desarrollada en Argentina por Casullo y Castro Solano (2000), en base a la teoría de Schmutte y Riff (1997). Se utilizará la versión de la BIEPS-A (adultos) para sujetos de más de 18 años de edad (Casullo, 2002). La BIEPS-A consiste en 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercebido en las siguientes dimensiones: control de situaciones y 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 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).

Escala de Intolerancia a la Frustración (EIF) (The Frustration Discomfort Scale, Harrington, 2005), versión castellana (Medrano, Franco & Mustaca, 2018). La versión original consta de 28 ítems que los sujetos deben responder utilizando una escala Likert

de cinco categorías que van desde “No es nada característico de mí” (1), hasta “Es muy característico de mí” (5); a mayor puntaje mayor IF. La EIF tiene cuatro factores: F1: “Intolerancia a la incomodidad” (INCO, $\alpha=.87$); F2: “Derechos” (DE, $\alpha=.85$); F3: “Intolerancia emocional” (EMO, $\alpha=.88$), “Logro” (LO, $\alpha=.84$) y el puntaje total (IFT, $\alpha=.90$). La escala argentina consta de 17 ítems distribuidos en los mismos factores que la escala original, presentando valores de consistencia interna aceptables (α entre .55 y .84), que fueron similares a la presente muestra.

Procedimientos

Todos los instrumentos se administraron a los participantes de manera online, para lo cual se usó la herramienta Google Docs. Luego se transcribieron las preguntas de cada cuestionario y sus respectivas opciones en un formulario elaborado ad hoc. Los mismos se aplicaron vía online para 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 por medios no tradicionales (redes sociales: Instagram y WhatsApp). En la invitación a participar se indicó el link que dirigía al participante a los cuestionarios. En primer lugar, se presentó un formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón “continuar”, ubicado al final del formulario de consentimiento informado, los participantes aceptaban formar parte del estudio. Luego, se presentaron los ítems correspondientes a datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems correspondientes al IMPIL, posteriormente los correspondientes al BIEPS-A y para finalizar, los que referían al EIF. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no

se solicitó ninguna información que permitiera identificar a los participantes (por ejemplo, nombre y apellido); solamente tuvieron que colocar la inicial de su nombre, la del apellido y los últimos 3 números del DNI en caso de que fuera necesario identificar el caso en el análisis de datos.

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el programa informático SPSS 25.

Se informaron frecuencias absolutas y frecuencias relativas en porcentajes (%). Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: mediana (Mdn), media (M) y desviación estándar (\pm DE). Se prestó especial atención a informar la mediana como medida de resumen de los datos en los casos en que se registró elevada variabilidad. Los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Asimismo, se presentó y comparó la media para los puntajes correspondientes a cada una de las 8 categorías (o subescalas) del IMPIL en la muestra RDEP y AUT, las 4 categorías del BIEPS-A y la IF.

Para los análisis de diferencias se aplicó el método estadístico ANOVA (Análisis de varianza). En todos los análisis, el error tipo I se fijó en 0.05

Resultados

La muestra total quedó conformada por 169 participantes, de los cuales el 66,3% representó al género femenino y el 33,7% al género masculino. En cuanto al nivel socioeconómico auto-percibido, el 1,2% escogió la opción clase alta, el 85,2% clase media y el 13,6% se identificó como clase baja. Respecto a la antigüedad laboral en el puesto actual, un 18,3% trabajaba entre 6 meses y 1 año, 16,6% entre 1 o años, 14,2% lo

hacía desde hace 3 y 4 años y un 50,9% trabajaba hace 5 años o más. De acuerdo al tipo de relación laboral en el puesto actual, entre quienes correspondían al grupo RDEP (66,2% de la muestra), un 39,6% trabajaba en planta permanente, el 26,6% se encontraba de modo contratado y los del grupo AUT eran el 33,7%. La distribución porcentual en cuanto al desempeño auto- percibido en el puesto laboral estuvo representado por el 21,3% que eligió la opción excelente, el 66,9% muy bueno y el 11,8% bueno, mientras que ninguno seleccionó la opción “regular” y “malo”. En lo que concierne al nivel de instrucción máximo alcanzado, 1,2% tenía el primario incompleto, un 0,6% primario completo, 6,5% secundario completo, el 22,5% secundario completo, 34,3% tenía nivel universitario incompleto, 28,4% nivel universitario completo y un 6,5% realizó un posgrado completo. De aquellos que seleccionaron como nivel de instrucción máximo alcanzado el universitario completo o superior, el 78% se desempeñaron en un puesto laboral relacionado con su profesión, mientras que el 22% no. De la muestra total, un 36,1% (61 personas) presentó baja intolerancia a la frustración y un 36,7% (62 personas) mostró alta intolerancia a la frustración; un 27,2% obtuvo una intolerancia a la frustración mediana. Este último porcentaje se eliminó para el análisis del objetivo 2 y 3 del estudio. En la tabla 1 se presentan las medidas de tendencia central para la variable cuantitativa edad y el tipo de contrato laboral, del cuestionario sociodemográfico. La media para cada una de las categorías del IMPIL y BIEPS-A respecto a las variables AUT, REDP e IF, se muestran en la tabla 2.

Tabla 1

Medidas de tendencia central para la variable edad y el tipo de contrato laboral

Tipo de relación laboral	Variable	n	M	DE ±	Min	Max	Mdn
AUT	Edad	57	38,47	11,241	18	64	38,00
RDEP planta permanente	Edad	67	38,36	10,613	18	66	38,00
RDEP contratado	Edad	45	26,24	8,318	18	58	24,00

AUT: Autónomo; RDEP: Relación de dependencia; n: Tamaño de la muestra; DE±: Desviación Estándar; M: Media; Min: Mínimo; Max: Máximo; Mdn: Mediana.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Media y desviación estándar para las categorías del IMPIL y BIEPS-A según tipo de relación en el puesto actual e intolerancia a la frustración

Categorías del IMPIL y BIEPS-A	AUT	RDEP	Alta IF	Baja IF
	M(DE)±	M(DE)±	M(DE)±	M(DE)±
IMPIL				
PI	7,85(±6,96)	9,75(±6,58)	10,64(±7,27)	7,55(±5,81)
CP	13,04(±11,41)	19,14(±13,82)	20,82(±14,48)	12,34(±10,94)
PS	4,46(±4,25)	5,82(±5,19)	6,22(±4,95)	4,50(±4,78)
MMA	8,31(±8,55)	11,54(±9,01)	12,61(±9,53)	8,29(±7,82)
PE	18,80(±11,66)	19,93(±13,96)	22,87(±13,20)	16,19(±12,43)
PF	6,12(±6,66)	6,92(±6,70)	8,30(±6,96)	4,98(±5,97)
ME	20,97(±19,33)	24,47(±20,95)	29,37(±21,64)	17,14(±17,16)
MC	12,12(±11,81)	15,29(±13,35)	10,28(±13,41)	10,54(±11,30)
BIEPS-A				
Aceptación-control	8,65(±0,65)	8,40(±1,02)	8,33(±0,99)	8,63(±0,83)
Autonomía	7,90(±1,31)	7,65(±1,33)	7,41(±1,31)	8,06(±1,27)
Vínculos	8,43(±0,74)	8,24(±1,09)	8,00(±1,05)	8,62(±0,81)
Proyectos	11,24(±1,35)	11,08(±1,18)	10,85(±1,22)	11,42(±1,04)

AUT: Autónomo; RDEP: Relación de dependencia; IF: Intolerancia a la frustración; M: Media; (DE)±: Desviación estándar

Fuente: elaboración propia

En cuanto al primer objetivo específico, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre ninguna de las sub-escalas del IMPIL y el tipo de relación en el puesto laboral, a excepción del factor “preocupaciones por el futuro” (PF)= $F= 3,19$; $p= 0.044$. En las sub-escalas del BIEPS-A no se hallaron diferencias significativas. En la tabla número 3 se muestran los valores resultantes de la relación entre las categorías de los instrumentos utilizados y la variable mencionada.

Tabla 3

Impacto del tipo de relación en el puesto actual sobre el malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico

Categorías del IMPIL y BIEPS-A	Tipo de relación en el puesto actual (AUT-RDEP)		
	Gl	F	Sig
IMPIL			
Problemas interpersonales	2	0,553	0,577
Competencia personal	2	2,480	0,088
Preocupaciones por la salud	2	2,273	0,108
Molestias medio ambientales	2	2,974	0,055
Preocupaciones económicas	2	2,443	0,091
Preocupaciones por el futuro	2	3,199	0,044
Molestias emocionales	2	2,434	0,092
Molestias cognitivas	2	2,005	0,139
BIEPS-A			
Aceptación control	2	1,663	0,194
Autonomía	2	2,604	0,078
Vínculos	2	2,251	0,110
Proyectos	2	1,977	0,143

AUT: Autónomo; RDEP: Relación de dependencia; Gl: Grados de libertad; F: ANOVA; Sig: p-valores

Fuente: elaboración propia

En relación al segundo objetivo, en el análisis se halló un efecto estadísticamente significativo en las sub-escalas del IMPIL por la intolerancia de la frustración en todos los factores exceptuando el de “preocupaciones por la salud” (PS). En cada una de las categorías del BIEPS-A, también se detectó un impacto estadísticamente significativo por la IF (Intolerancia a la frustración); la única dimensión del bienestar psicológico que no se relacionó significativamente con la IF fue “Aceptación control”. En la tabla número 4 se encuentran los valores de las sub-escalas para el IMPIL y BIEPS-A en relación a la IF.

Tabla 4

Impacto de la intolerancia a la frustración sobre el malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico

Categorías del IMPIL y BIEPS-A	Intolerancia a la frustración (IF)		
	Gl	F	Sig
IMPIL			
Problemas interpersonales	1	5,948	0,016
Competencia personal	1	8,148	0,005
Preocupaciones por la salud	1	2,538	0,114
Molestias medio ambientales	1	5,278	0,023
Preocupaciones económicas	1	6,488	0,012
Preocupaciones por el futuro	1	6,110	0,015
Molestias emocionales	1	9,518	0,003
Molestias cognitivas	1	8,179	0,005
BIEPS-A			
Aceptación control	1	1,588	0,210
Autonomía	1	5,257	0,024
Vínculos	1	9,628	0,002
Proyectos	1	5,656	0,019

Gl: Grados de libertad; F: ANOVA; Sig: p-valores

Fuente: elaboración propia

En lo concerniente al tercer y último objetivo específico, en el análisis de varianza (ANOVA) no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la interacción: tipo de contrato laboral (AUT y REDP) e intolerancia a la frustración sobre las sub-escalas del IMPIL y las dimensiones del BIEPS-. En la tabla 5 se muestran los valores para cada una de las categorías de los instrumentos que se utilizaron, en relación con las variables antes señaladas.

Tabla 5

Impacto de la interacción entre la IF y el tipo de relación en el puesto actual, sobre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico

Categorías del IMPIL y BIEPS- A	IF* Tipo de relación en el puesto actual		
	Gl	F	Sig
IMPIL			
Problemas interpersonales	2	0,501	0,607
Competencia personal	2	0,708	0,495
Preocupaciones por la salud	2	0,886	0,415
Molestias medio ambientales	2	0,085	0,919
Preocupaciones económicas	2	0,393	0,676
Preocupaciones por el futuro	2	0,629	0,535
Molestias emocionales	2	0,156	0,856
Molestias cognitivas	2	0,182	0,834
BIEPS-A			
Aceptación control	2	1,891	0,156
Autonomía	2	0,827	0,440
Vínculos	2	0,692	0,502
Proyectos	2	0,642	0,528

IF: Intolerancia a la Frustración; Gl: Grados de libertad; F: ANOVA; Sig: p-valores;

Fuente: elaboración propia

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en relación a la intolerancia a la frustración y el tipo de contrato laboral en personas residentes en la provincia de Córdoba. Cabe mencionar que hasta el momento no se hallaron trabajos que relacionen las variables indicadas anteriormente y donde se haya utilizado un análisis de varianza factorial para cumplir con el objetivo. Además, algunos análisis han hecho referencia a la intolerancia a la frustración como un término unidimensional mientras que aquí se la observa desde cuatro componentes. La investigación llevada a cabo se realizó con el fin de llenar este vacío en el estudio de los constructos mencionados; por primera vez se ven las relaciones entre malestar por inestabilidad laboral, bienestar psicológico, intolerancia a la frustración y tipo de relación laboral.

Las brechas por género en el mercado de trabajo son múltiples y diversas. Más hombres que mujeres participan en la actividad económica remunerada, y los hombres que trabajan por un pago ganan más que sus pares femeninos, a igualdad de otras condiciones. Otro amplio conjunto de atributos revela una inserción diferencial por género en el mundo del trabajo remunerado. Así, el empleo a tiempo parcial y la informalidad laboral son fenómenos más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres, siendo la concentración de unas y otros en sectores económicos y ocupaciones específicas, un rasgo característico de los sistemas económicos contemporáneos (Paz, 2022). La evidencia sobre este último fenómeno es abundante y creciente. Los estudios realizados para las economías industrializadas dan cuenta de un alto y persistente nivel de segregación ocupacional por género, entendiendo por tal la concentración de mujeres en unas cuantas y pocas ocupaciones y hombres en otras ocupaciones y ramas de actividad (Paz, 2022). A pesar de ello, 66,3% de las personas que participaron en la presente

investigación fueron mujeres. Esto puede deberse a que ha habido un creciente nivel de participación femenina en el mercado de trabajo y sobrerrepresentación femenina en el segmento no formal de la economía. Se sabe que, en comparación con los hombres en edades centrales (25-59), la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial es elevada (32% versus el 20% de los hombres) (Paz, 2019). En Argentina se observa una participación máxima y prácticamente homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 54 años, con un pico entre los 40 y los 44 años (MTEySS, 2018).

La subjetividad es entendida como formas de interpretar las propias experiencias y vivencias en relaciones discursivas. La conformación de la subjetividad laboral se modifica en correspondencia con los cambios en el trabajo. En tal sentido, la subjetividad se enlaza de manera estrecha con el contexto, el sistema de relaciones sociales, económicas y políticas en que se conjugan diferentes capitales sociales y que de alguna manera determinan las posiciones de los sujetos en la estructura social (Serrano, 2002).

En el diario de economía y negocios Buenos Aires Economía (2023), se reportó un estudio de Moiguer donde muestra que la pirámide social de marzo de 2023 indica que un 5% pertenece a la clase alta, un 45% es clase media y un 50% es clase baja. Esto se condice con los datos obtenidos en el presente trabajo ya que la minoría de los participantes indicaron que pertenecían a clase alta (1,2%), la clase media quedó conformada por el 85,2%, y el 13,6% se auto percibió como perteneciente a la clase baja. Hay que tener en cuenta que en el formulario ad hoc, las personas eligieron la opción a partir su autopercepción y no según los parámetros que definen si es de una u otra clase social.

En cuanto a la investigación llevada a cabo, en el análisis efectuado se encontró que aquellos que escogieron como nivel de instrucción máximo alcanzado el universitario completo o superior, el 78% se desempeñaba en un puesto laboral relacionado con su

profesión, mientras que el 22% no. En contraste, si bien no se encontraron estudios en Argentina acerca de las personas que trabajan de algo que no estudian, según las cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2020) de México, se encontró que en este país, cinco de cada diez egresados trabajan en algo que no estudiaron, y uno de cada cuatro se emplea en la economía informal. Anthony Mann, analista de educación de dicho organismo, asegura que esto es una preocupación importante en el país. Por un lado, los jóvenes no encuentran los trabajos que quieren y, por el otro, a las empresas les falta talento. Según el estudio Escasez de Talento (2020), de la firma de capital humano Manpower, así como el 50% de los profesionistas mexicanos no ejerce en su campo, el 52% de las empresas asegura enfrentar dificultades para cubrir sus vacantes.

En lo concerniente al primer objetivo específico, en tanto lo que se obtuvo en los resultados, se entiende que las personas AUT y RDEP, en cuanto a su nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico no presentan variaciones. Es decir que el tipo de relación laboral no influye en esos fenómenos.

En la visión de futuro, el ideal de ser trabajador independiente se asocia con la crisis económica y laboral, que despierta sensación de incertidumbre, de inseguridad y de vivir el momento, sin una visión clara de las expectativas y del porvenir (Peralta Gómez, 2011). Esto se condice con uno de los hallazgos de este trabajo ya que la única categoría del IMPIL que se vio afectada estadísticamente por el tipo de relación laboral fue la de “preocupaciones por el futuro”. En cuanto a las sub-categorías del BIEPS- A, ninguna de ellas guarda relación significativa con el tipo de contrato. Hay líneas de investigación que se han dirigido al estudio de los determinantes en el puesto de trabajo. Tradicionalmente, estas líneas se han centrado en la descripción teórica de las características de los puestos de trabajo que pueden estar afectando al bienestar psicológico, visto principalmente como

una consecuencia de estrés (Edwards, 1988). Sin embargo, la literatura de estos últimos años comienza a destacar la importancia de los determinantes no tenidos en cuenta hasta ahora en la tradición psicológica del trabajo, tal como son las diferencias individuales (Cifre Gallego, 1999).

Los acercamientos principales al estudio de los determinantes del bienestar psicológico en el trabajo se centraron principalmente en los determinantes ambientales, pero tal y como se aprecia en algunos modelos, como por ejemplo el de características del puesto y el de estrés organizacional de Michigan, se debe mencionar la importancia de determinadas variables personales que también pueden estar influenciando, principalmente como moderadoras del efecto que las características del trabajo pueden tener sobre la salud mental. Como características de la persona cabe señalar, por ejemplo, las características sociodemográficas, psicosociales y de personalidad de los empleados (Cifre Gallego, 1999).

Entre las variables sociodemográficas, el sexo ha recibido un especial interés por la literatura aunque existen otras variables como la edad (Noor, 1996) y el nivel educativo (Noor, 1996) que también se han tenido en cuenta. Entre las variables psicosociales se encuentran la motivación laboral y el compromiso organizacional. Finalmente, en el grupo de variables de personalidad podemos destacar los estudios que subrayan la importancia de la efectividad positiva y negativa, las actitudes, los procesos de pensamiento disfuncional, el cinismo, el neuroticismo y la extraversión, el locus de control tipo A y la necesidad de logro (Cifre Gallego, 1999). Entonces, puede decirse que el bienestar psicológico no se ve afectado solamente por el contexto y el ambiente, si no por factores del orden de lo subjetivo e individual.

A partir de lo obtenido en el análisis de datos y en relación al segundo objetivo específico propuesto, la intolerancia a la frustración tiene un efecto importante en el

malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico. No se puede establecer en el estudio si incrementa o disminuye el nivel de los fenómenos a causa de la variable independiente, aun así en los componentes que hacen a los constructos, se observa que la IF influye.

Un estudio de Wilde (2012), buscó examinar otro factor que puede predecir el rendimiento académico en la universidad. Más específicamente, este estudio estuvo interesado en la relación entre la intolerancia a la frustración y el rendimiento académico (GPA), el cual es el promedio de las calificaciones que un estudiante obtiene en la escuela y es un método utilizado para evaluar y categorizar el rendimiento escolar del alumnado. La intolerancia a la frustración se puede pensar como la incapacidad o falta de voluntad para persistir en una actividad debido a los sentimientos desagradables asociados con la tarea; puede influir en el rendimiento académico de varias maneras. Los estudiantes que tienen dificultades para tolerar la frustración pueden experimentar mayores dificultades con la procrastinación, lo que podría influir negativamente en el rendimiento. Estudiar puede convertirse fácilmente en una experiencia frustrante y los estudiantes que luchan contra la intolerancia a la frustración pueden pasar menos tiempo revisando sus estudios. Menos tiempo de estudio podría conducir a calificaciones más bajas.

En la investigación mencionada anteriormente hubo una relación inversa entre las puntuaciones en la sub-escala de IF y el GPA, lo que significa que las puntuaciones más bajas en la IF se asociaron con un GPA universitario general más alto (Wilde, 2012). Trasladando los hallazgos señalados a este estudio, se podría pensar que aquellos que tienen menor IF, presentarían mayor bienestar y menor malestar respectivamente. Si se lo observa así, los resultados encontrados tendrían relación con aquello que se obtuvo en la presente investigación, donde las sub-escalas del IMPIL se vieron afectadas por la

intolerancia de la frustración en todos los factores exceptuando el de “preocupaciones por la salud” (PS). En cada uno de los componentes del BIEPS-A, también se detectó un impacto debido a la IF exceptuando la dimensión “Aceptación control”. Si bien el estudio efectuado por Wilde se realizó en los Estados Unidos y se establece una relación con un constructo diferente, puede ser un posible índice de que si un trabajador obtiene una alta puntuación en la EIF, habría presencia de mayor malestar y por ende, menor bienestar.

Teniendo en cuenta, para el tercer objetivo específico, los valores a los que se arribaron en cuanto al tipo de relación laboral y la intolerancia a la frustración sobre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, se evidenciaron que estos factores no influyen de manera significativa. Por lo tanto, se entiende que la conjunción de la IF y el tipo de relación laboral no tienen un efecto relevante en el malestar o bienestar. El no contar con antecedentes de estudios previos como el presente, no permiten comparar los resultados obtenidos.

Una de las limitaciones que este estudio tuvo tiene que ver con la muestra de 169 trabajadores, siendo ésta acotada teniendo en cuenta el total de las personas empleadas en la Provincia de Córdoba, no permitiendo generalizar los resultados; además el muestreo que se utilizó para recabar datos fue de bola de nieve haciendo que también sea difícil determinar el error de muestreo o hacer inferencias sobre las poblaciones de la muestra obtenida. Otra posible limitación puede estar relacionada con uno de los instrumentos utilizados: la adaptación argentina de la EIF, ya que 11 de los ítems originales tuvieron que ser eliminados para alcanzar un ajuste satisfactorio; esto sugiere que no todos los ítems de la adaptación reflejan conceptualmente las dimensiones de la IF (Medrano, Franco & Mustaca, 2018). Si bien es amplia la cantidad de estudios que proponen una medición general de la IF (Bardeen, Fergus y Orcutt, 2013; Bebane, Flowe y Maltb; 2015;

McHugh *et al.*, 2011; McHugh y Otto, 2012) es importante tomar en consideración que dichos instrumentos se circunscriben a la respuesta de IF, mientras que la EIF se centra en creencias asociadas a la IF. No obstante, se requiere de más investigaciones para conocer con precisión la naturaleza de este constructo. (Medrano, Franco & Mustaca, 2018). Esta limitación puede deberse también a la baja cantidad de ítems de cada factor. Puede ser que la inclusión de nuevos ítems en las dimensiones del instrumento posibilite mejorar la consistencia interna. Esta sería una línea de investigación a desarrollar que permitiría una evaluación con mejores garantías psicométricas de las cuatro dimensiones de la EIF. Otro aspecto que requiere de mayor análisis refiere a las diferencias observadas en las puntuaciones de la EIF en diferentes grupos demográficos, y se aprecia que las personas más jóvenes y de menor nivel educativo presentan mayores puntuaciones, denotando mayor IF (Medrano, Franco & Mustaca, 2018).

En base a los resultados obtenidos, se podría confirmar que la intolerancia a la frustración impacta significativamente en el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico. Sin embargo, el tipo de relación laboral no repercutió en los constructos mencionados. La unión de la IF y el tipo de relación laboral tampoco incidieron significativamente en el malestar percibido por inestabilidad laboral ni en el bienestar psicológico. Se recomienda continuar con investigaciones donde se aborde la temática de la intolerancia a la frustración la cual en el último tiempo ha aumentado de manera notable, y se vio incrementada por la pandemia. También se sugiere analizar este constructo y su influencia en la salud mental y el ámbito laboral.

Referencias

Busaniche, J. (2022, 8 de mayo). Córdoba tiene más desocupación, más pobreza y salarios más bajos que Rosario, Buenos Aires y CABA. *Perfil Córdoba*. <https://www.perfil.com/noticias/cordoba/cordoba-tiene-mas-desocupacion-mas-pobreza-y-salarios-mas-bajos-que-rosario-buenos-aires-y-caba.phtml>

Busso, M., Longo, M. E., & Pérez, P. (2014). La estabilidad- inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía*, 33(63), 399-420. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v33n63/v33n63a05.pdf>

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.

Cifre Gallego, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación- ampliación del modelo vitamínico de Warr*. [Tesis doctoral, Universitat Jaume I]. Repositori UJI. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10523/cifre.pdf?sequen>

De Witte, H., De Cuyper, N., y Vander Elst, T. (2015). Job insecurity, health and wellbeing. En J. Vuori, R. Blonk, y R.H. Price. (Eds.) (2015). *Sustainable working lives. Aligning perspectives on health, safety and well-being* (pp. 109-129). DOI: 10.1007/978-94-017-9798-6.

Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 127-129

García-Viniegras, C. R. V & González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 16(6):586-92. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>

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

Harrington, N. (2011). Frustration Intolerance: Therapy Issues and Strategies [Intolerancia a la frustración: problemas y estrategias de la terapia]. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*. 29(1). 4- 16. [https://www.researchgate.net/publication/225432776 Frustration Intolerance Therapy Issues and Strategies](https://www.researchgate.net/publication/225432776_Frustration_Intolerance_Therapy_Issues_and_Strategies)

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

Leibovich de Figueroa, N. B., Schufer, M., y Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). En N. B. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 45-59). Buenos Aires: Paidós

Leibovich de Figueroa, N; Schufer, M; Maglio, A.L; Schmidt, V; Injoque Ricle, I; Minichiello, C; Marconi, A; Gonzalez, A; Aranda Coria y Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Scielo*.

14. 61- 68. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862007000100006

López Steinmetz, L. C; Hill, A. M; Rivas Ruzo, S. B; Caracciolo, G. (2020). Malestar percibido por inestabilidad y bienestar psicológico en trabajadores en relación de dependencia y autónomos de Córdoba y Catamarca. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. *Anuario de Investigaciones*. 27. 41- 48. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369166429006/html/>

Lynch, S. (23 de febrero, 2015). *Why your workplace might be killing you*. Recuperado de <https://neuroscience.stanford.edu/news/why-your-workplace-might-be-killing-you>

Maito, M; Scheser, D y Tomada, C. (2019). La estabilidad laboral y la protección frente al despido. Capacitación y estudios sobre trabajo y desarrollo. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales. Universidad Nacional de San Martín. https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/08/doc_agosto_19.pdf

Malacara, N. (30 de enero de 2020). Los jóvenes no trabajan en lo que estudiaron y en las empresas falta talento. *Expansión*. <https://expansion.mx/carrera/2020/01/30/jovenes-no-trabajan-estudiaron-empresas-falta-talento>

Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba* [Tesis de grado]. Universidad Siglo 21, Córdoba. Inédito.

Marrau, M. C; Archiva, T; Lúquez, S; Godoy Ponce, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: incumbencias del proceso de selección. *Dialnet*. 1(15). 119- 131.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetElHombreEnRelacionConSuTrabajo-2484050.pdf>

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.

https://www.researchgate.net/publication/228079600_Psychological_Consequences_of_Fixed-Term_Employment_and_Perceived_Job_Insecurity_among_Health_Care_Staff

Maxdeo Mimbela, M. E. (2019). *¡Me rindo, no se puede! Baja tolerancia a la frustración: una revisión sistemática*. [Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en Psicología, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad de Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6914/Maxdeo%20Mimbel%20Mei%20Elizabeth_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medrano, L. A., Franco, P y Mustaca, A. (2018). Adaptación argentina de la “Escala de intolerancia a la frustración”. *Behavioral psychology*. 26(2). 303- 321. https://www.researchgate.net/publication/327829923_Argentinean_adaptation_of_the_frustration_intolerance_scale

Mingote Adán, J. C; del Pino Cuadrado, P; Sánchez Alaejos, R; Gálvez Herrer, M y Gutiérrez García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Scielo*. 57. 188- 205. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

Montero, I. y León, O. G. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 503-508.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33720308.pdf>

Moreno, G. (3 de abril de 2023). El nuevo mapa de las clases sociales tiene tres argentinas diferentes. *BAE Negocios*. <https://www.baenegocios.com/negocios/El-nuevo-mapa-de-las-clases-sociales-tiene-tres-argentinas-diferentes-20230402-0008.html>

Mustaca, A. E. (2018). Frustración y conductas sociales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(1), 65-81. doi:
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643>

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Paz, J. (2023). Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados. *Scielo*, 24(40), 35-60.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734044>

Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Redalyc*, 9(16), 107- 124.
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612007.pdf>

Piccoli, B., y De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29. 1-18. DOI: 10.1080/02678373.2015.1075624

Portal oficial del Estado argentino. (s.f). *Tipos de usuarios*. Ministerio de salud.
<https://www.argentina.gob.ar/sss salud/usuarios/tipos-usuarios>

(S/d). (2021, 30 de agosto). “Un paso para adelante, tres para atrás”: la frustración por la cual cada vez más jóvenes profesionales quieren irse de Argentina. *Infobae*.
<https://www.infobae.com/sociedad/2021/08/30/un-paso-para-adelante-tres-para-atras-la-frustracion-por-la-cual-cada-vez-mas-jovenes-profesionales-quieren-irse-de-argentina/>

Velázquez González, Y. (2021). Estabilidad laboral en tiempos de Covid- 19. *Saeta digital. Investigaciones jurídicas, humanas y sociales*. 7(1). 34- 46.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/mirtalugo3438-journal-manager-4.gonzalez.pdf>

Wilde, J. (2012). The Relationship between Frustration Intolerance and Academic Achievement in College [La relación entre la intolerancia a la frustración y el rendimiento académico en la universidad]. *International Journal of Higher Education*, 1(2).
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1057184.pdf>

Anexo

Formulario de Consentimiento informado

Bienvenido, muchas gracias por colaborar con esta investigación; la misma corresponde al Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21.

La investigación es sobre la "Intolerancia a la frustración, malestar y bienestar Psicológico" en trabajadores de Córdoba. Su participación se basa en responder todos los ítems presentados en los cuestionarios que se adjuntan en este documento.

Para continuar con este proceso se requiere:

- Tener 18 años o más.
- Residencia mínima de un año en la provincia de Córdoba.
- Tener actualmente trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónomo.
- Poseer una antigüedad en el trabajo actual no menor de 6 meses.
- Por cualquier motivo que perteneciera a ambas muestras, deberá escoger una de ellas. No puede participar en ambas, es decir debe responder como relación de dependencia o autónomo, nunca como ambos.

El tiempo estimado para completar el cuestionario online es de aproximadamente 45 minutos. El destinar este tiempo para colaborar y llenar cada una de las preguntas es fundamental en la investigación, dado que el no contar con todas sus respuestas, no permitirá tener el material necesario para llevarla a cabo.

Si elige la opción CONTINUAR, "Afirmo haber leído y comprendido la totalidad de este consentimiento y de manera libre y espontánea acepto el participar como voluntario en esta investigación".

Haz llegado al final de los cuestionarios. Muchas gracias por participar y separar tu tiempo para contribuir con esta investigación, que es parte de mi Tesis Final de Grado. A continuación, elige la opción "FINALIZAR" para que el formulario se envíe.