

Julio, 2023
Córdoba, Argentina.

Niveles de engagement y malestar
percibido en trabajadores de la
Provincia de Córdoba.

Engagement levels and perceived
discomfort in workers in the
Province of Córdoba.



Licenciatura en Psicología

Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

Autora: Rebeca Sofia Miranda
Legajo: PSI02754
DNI: 34.218.703
Tutor: Ignacio Acuña

Índice:

Resumen:	2
Abstract:	3
Introducción:.....	4
Objetivo general:	15
Objetivos específicos:.....	15
Hipótesis:	15
Método Diseño:	16
Muestra:	16
Instrumentos:	16
Procedimientos:	19
Análisis de datos:.....	20
Resultados:	20
Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Discusión:	26
Referencias:	35

Resumen:

El trabajo evaluó y analizó el malestar percibido en el ámbito ocupacional y engagement en personas en el entorno laboral. Este estudio se llevó a cabo, con trabajadores en relación de dependencia, y trabajadores autónomos residentes de la provincia de Córdoba, Argentina. Los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario demográfico, el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y, por último, el cuestionario de engagement (UWES). El análisis de datos se realizó con la plataforma de software estadístico, IBM SPSS Statistics 25. Se realizó una Prueba t de Student, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo transversal. La recolección de datos fue accidental, se recolectaron en línea mediante Google Forms.

La muestra se compuso de $n = 49$. La significación estadística se fijó en ≤ 0.05 . Se hallaron diferencias significativas, en relación a las medias de los 2 grupos estudiados de trabajadores. Respecto al IMPIL, en las variables de, competencia personal y preocupación por el futuro, se obtuvo en trabajadores en relación de dependencia un mayor índice de afectación. Respecto al UWES, en las variables de, vigor y dedicación, se obtuvieron en trabajadores autónomos un mayor índice de efecto.

Estos resultados, indican que el tipo de vínculo laboral, podría ser un factor de relevancia para diferenciar el grado de engagement y el malestar asociado a la inestabilidad en el empleo.

Palabras claves: Engagement – Burnout – Trabajadores – Psicología positiva

Abstract:

The work evaluated and analyzed the discomfort perceived in the occupational field and engagement in people in the work environment. This study was carried out with workers in a dependency relationship, and self-employed workers residing in the province of Córdoba, Argentina. The instruments used were a demographic questionnaire, the Inventory of Perceived Discomfort in Work Instability (IMPIL) and, finally, the engagement questionnaire (UWES). Data analysis was performed with the statistical software platform, ibm spss statistics 25. A Student's t test was performed, with a quantitative approach, of a non-experimental, cross-sectional design. Data collection was accidental, collected online using Google Forms.

The sample consisted of $n = 49$. Statistical significance was set at ≤ 0.05 . Significant differences were found, in relation to the means of the 2 groups of workers studied. Regarding the IMPIL, in the variables of personal competence and concern for the future, a higher index of condition was obtained in workers in a dependency relationship. Regarding the UWES, in the variables of vigor and dedication, a higher index of effect was obtained in self-employed workers.

These results indicate that the type of employment relationship could be a relevant factor in differentiating the degree of engagement and discomfort associated with job instability.

Keywords: Engagement – Burnout – Workers – Positive psychology

Introducción:

El trabajo, es toda actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales, con el objetivo de cubrir dichas necesidades y conseguir una mayor calidad de vida. Aunque, también, podría constituir una fuente de riesgo para la salud, teniendo su origen en las condiciones en que el trabajo se realiza (Fernández García 2013).

Los investigadores del ISTAS, (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España) denominan factores psicosociales, a los factores de riesgo para la salud que se originan en torno al trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, desconcentración, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, etc.) conductas que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Neffa, 2015, p. 112).

Siguiendo a esto, la Organización Mundial de la Salud (2018), describe a la salud mental como un componente integral y esencial de la salud. A su vez, define a la salud como el estado de bienestar físico, mental y social; y no simplemente como la ausencia de afecciones o enfermedades.

Recientemente, la psicología organizacional incorpora a la psicología positiva en sus investigaciones. Surgiendo así, la psicología organizacional positiva, POP, que se define como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas en el trabajo, cuyo objetivo es optimizar la calidad de vida en las organizaciones, una vida organizacional plena (Salanova, Martinez y Llorens, 2005).

En este sentido, existe un concepto emergente y central dentro de la investigación de la psicología organizacional positiva: el Engagement.

Engagement, es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Engagement, es más que un estado mental específico y momentáneo de productividad (Salanova y Schaufeli, 2004).

Es decir, hace referencia a un estado emocional y cognitivo duradero que no se limita a un único objeto, evento o situación en particular. El vigor, se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, es deseo de invertir esfuerzos en la labor que se está realizando, incluso, cuando aparecen obstáculos en el camino. La dimensión de Dedicación, indica una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, iluminación, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción ocurre cuando se está completamente concentrado en el trabajo que se realiza, mientras se experimenta que el tiempo “pasa muy rápido”, y se tienen dificultades para desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Salanova y Schaufeli, 2004).

El engagement, se caracteriza por un estado de inmersión y felicidad en el trabajo, comúnmente denominado absorción. En este sentido, es similar al estado de “flow”, el cual es un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada (Salanova y Schaufeli, 2004). La cual se distorsiona el tiempo, y hay pérdida de conciencia. En el estado de Flow también hay una claridad mental, atención y concentración óptimas.

Las posibles causas del engagement suelen estar relacionadas a los “recursos laborales (ejemplo: autonomía, apoyo social) y personales (ejemplo: autoeficacia), la

recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo. Además, el engagement suele estar relacionado a características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo” (como apoyo social de los compañeros, feedback de los líderes, autonomía laboral, entre otras) (Salanova y Schaufeli, 2004).

Las consecuencias del engagement suelen estar relacionadas “a las actitudes hacia el trabajo y a la organización empleadora (ejemplo: la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, y la baja intención de abandonar la organización, entre otras)” (Salanova y Schaufeli, 2004). Aquellos empleados más “engaged” que otros, suelen estar más comprometidos, ser más leales y tener un desempeño laboral superior al resto, además de estar más motivados y de tomar mayores retos.

Además de lo anterior, el engagement tiene como consecuencia el aumento en los niveles de salud psicosocial, es decir, bajos niveles de depresión y tensión nerviosa.

Es por esto que la psicología organizacional ha elegido trabajar desde una posición más contemporánea, la psicología positiva, donde se nutren de autores como Martin Seligman, Christopher Peterson, entre otros, que comprenden al bienestar psicológico integral de la persona como una búsqueda de emociones positivas y el desarrollo de competencias para multiplicarlas.

Los pilares en los cuales se asienta la Psicología Organizacional Positiva, provienen de uno de los padres de la psicología positiva, Martin Seligman, el cual nombra a la vida placentera, entendida como la búsqueda de emociones positivas en el trabajo y el desarrollo de las competencias para multiplicarlas. El concepto de la vida comprometida, hace

referencia a conocer cuáles son las propias fortalezas para emplearlas en pos de gratificaciones auténticas en el trabajo, deviniendo de la motivación intrínseca por lo que hacemos, estado de Flow y Engagement en el trabajo. Por último, la vida significativa, refiere a poner las propias fortalezas personales al servicio de algo que nos trascienda, para los demás, y al servicio de los otros (Salanova, 2020).

Salanova (2020) concuerda con (Peterson, C. 2008) en que la verdadera felicidad radica y descansa en el supuesto “the others matter” (los otros importan). El autor le da especial importancia a las conexiones sociales y relaciones interpersonales.

El objetivo de la psicología organizacional positiva es promover el bienestar y felicidad dentro de las organizaciones, teniendo esto un impacto a nivel social (Salanova, 2020).

Una de las maneras de mejorar el bienestar y felicidad es fortalecer aquello que ya está funcionando bien, aquello positivo que tenemos en nuestra vida, con la idea de trabajarlo y potenciarlo aún más para un fortalecimiento del mismo (Salanova, Martinez y Llorens, 2005).

Es una búsqueda continua de una vida más placentera y con emociones positivas, la psicología organizacional, incorpora la psicología positiva en el ámbito laboral. Y esto no solo refiere a la evitación de emociones negativas sino en concentrarse en las emociones positivas, en aquello que gusta, en las potencialidades de cada uno, en las capacidades de autorregulación de emociones, desarrollo, promoción de las mismas y habilidades para con uno mismo y el ámbito social (Salanova, 2020).

La autora, Salanova (2014), habla de la importancia de promocionar el bienestar a una vida organizacional laboral, puesto que esto promueve y repercute en el bienestar y felicidad del individuo.

Apuntalando este supuesto, Lyubomirsky (2005), plantea que la felicidad en el ámbito laboral, conlleva un éxito en su desempeño y no al contrario. Entendiéndose al éxito como, más seguridad en las entrevistas de empleo, ocupar mejores puestos, más apoyo social, mayor ganancia de dinero, mejor calificación y evaluación de jefes y superiores.

Por lo tanto, menor probabilidad de perder el empleo y menor estrés laboral, haciendo que tomen mejores decisiones dentro de sus puestos.

Además, esto conlleva a que el individuo tenga un mayor nivel de cooperación en el trabajo entre compañeros del equipo, con mayor desempeño y productividad.

Esto es a lo que en Psicología Organizacional Positiva se lo conoce como la hipótesis de Happy and Productive Worker, y se refiere a que cuando hacemos una tarea que nos gusta y apasiona damos nuestro máximo potencial posible en ello, de igual forma cuando trabajamos en aquello que nos disgusta damos el mínimo esfuerzo posible para concretarla (Lyubomirsky, King y Diener 2005).

Conjuntamente, la psicología, en los últimos años aportó gran cantidad de conocimientos sobre distintos fenómenos organizacionales, incluso desde la visión más patológica de los mismos, lo que llevó a pensar que, incluso el ser humano, sus relaciones interpersonales, organizaciones y las sociedades, no están exentas de rasgos positivos; como el optimismo, creatividad, esperanza, responsabilidad, entre otros. Pero la realidad es

más compleja, y se vuelve necesario detenerse en lo problemático y también ver más allá: enfocarse en otras cuestiones que permitan reforzar y potenciar las fortalezas en todo sentido, incluido en el ámbito laboral. Es aquí donde emerge la psicología organizacional positiva, que combina el “concepto de salud integral aplicada al contexto específico del trabajo” (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

Desde esta mirada, se intenta promover el desarrollo organizacional positivo, la excelencia organizacional y el éxito financiero; e incluso se atreven a más, ya que estas organizaciones positivas, buscan tener una fuerza laboral saludable capaz de mantener un ambiente positivo incluso en períodos de grandes turbulencias laborales, al aprender de sí mismas y salir aún más fortalecidas (Salanova, Martínez y Llorens, 2005).

En este contexto surge el concepto de organización saludable y resiliente o HERO (healthy & resilient organization) que hace referencia a estas organizaciones positivas que se caracterizan por el binomio: salud y resiliencia (Salanova 2020).

Se define una organización con modelo HERO como aquella que implementa de manera sistemática, planificada y proactiva acciones para mejorar tanto los procesos como los resultados de los empleados y de la organización en su conjunto. Además, estas organizaciones demuestran resiliencia al mantener un ajuste positivo en situaciones hostiles, fortalecerse frente a adversidades y ser capaz de mantener su funcionamiento y logros bajo presión (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

Todo ello, implica que para que haya un cambio organizacional, deberá tenerse en cuenta una mayor sinergia organizacional para poder obtener empleados con mayores niveles de engagement y por consiguiente menor estrés laboral (Salanova, 2020).

El trabajo, constituye para el hombre no solo una necesidad económica, sino también, una vocación, un estímulo, un derecho y un deber para satisfacer necesidades y mantener una vida digna (Fernández, 2013).

Puesto que, según Neffa (2015), por su propia naturaleza el trabajo implica agotamiento físico, compromiso, esfuerzo, creatividad y concentración, que no siempre promueven el sentido de pertenencia, identidad y desarrollo personal. Para superar estas limitaciones, los trabajadores canalizan este riesgo y buscan encontrar significado en lo que hacen, buscando obtener reconocimiento social por su actividad. Esto implica que el trabajo también requiere una movilización subjetiva, es decir, un compromiso mental y psicológico por parte del trabajador, necesario para compensar las deficiencias en la concepción y en las tareas prescritas por otros, y para hacer frente a los problemas imprevistos e incidentes que surge en la realidad del proceso laboral.

De esta manera fue como las condiciones de trabajo se han ido convirtiendo en uno de los principales determinantes para la salud, discapacidad, enfermedad y padecimiento en el mundo entero. El deterioro de la salud de los trabajadores es un fenómeno complejo, ya que sus causas involucran factores macroeconómicos, políticos y sociales (Neffa 2015).

En lo concerniente a lo que el estrés laboral conlleva y sus implicancias a nivel organizacional, se comenzó a estudiar en la década de los años 70, más específicamente definido por Maslach como Burnout en 1977. En aquel entonces, se conceptualizó el síndrome de Burnout como el desgaste profesional derivado del trabajo (Martínez Pérez, 2010).

El síndrome de burnout, Martínez (2010), lo define como la extrema respuesta al estrés crónico producto del contexto laboral a la que el trabajador se encuentra expuesto, el cual tiene consecuencias tanto individuales como organizacionales.

A este síndrome se lo entiende por tridimensional, ya que esta caracterizado por altos niveles de, cansancio emocional, agotamiento, fatiga y una pérdida progresiva de energía (Martínez, 2010).

Además, despersonalización en el trato, forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Cinismo, que en su terminología implica desvergüenza en el mentir o en la defensa, además de tener respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios (Martínez, 2010).

Y dificultad para la realización personal, que implica deterioro en el autoconcepto acompañado por sensaciones de inadecuación, insuficiencia y baja autoeficacia (Neffa, 2015).

Uno de los modelos explicativos del síndrome de Burnout fue propuesto por Gil-Monte y Peiró (1997). Es el modelo etiológico basado en la Teoría Organizacional, se distingue por analizar tanto los factores estresantes presentes en el entorno organizacional como las estrategias de afrontamiento que los trabajadores utilizan frente al agotamiento laboral. Según estas, variables como las responsabilidades del rol, el apoyo percibido, la estructura, el ambiente y la cultura organizacional, así como la forma en que se enfrentan las situaciones estresantes, están involucradas en la manifestación del síndrome de burnout.

De esta manera, las causas varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social.

A su vez, Martínez (2010), expone que las consecuencias del burnout se dan en diferentes áreas:

Emocional: está relacionado a la depresión, sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad.

Cognitivo: el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a un desempeño óptimo.

Conductual: la consecuencia más importante es la despersonalización.

Social: el sujeto desarrolla aislamiento, y desprecio de cualquier forma de interacción social en el ámbito laboral.

Lazarus y Folkman (1986) definen el afrontamiento del síndrome como esfuerzos cognitivos y comportamentales que están en constante proceso de cambio y que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas específicas. Ente ellas, las centradas en la respuesta emocional, aquí se pretende modificar el modo de vivir la situación, incluso cuando no se pueda hacer nada para cambiar lo externo. Por ejemplo: evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos (Martínez, 2010).

A su vez, la inestabilidad laboral y el malestar que la misma genera producen altos niveles de tensión psicológica en el trabajador. Con miras a realizar intervenciones eficaces,

se ha indagado en las última décadas a modo de investigaciones, como los recursos personales son capaces de mitigar los efectos deletéreos de la inestabilidad laboral. Los hábitos de autocuidado y el afrontamiento racional-cognitivo no parecen ser lo suficientemente efectivos frente al estresor inestabilidad laboral (Gonzalez, Maglio, Schmidt, Minichiello, Cassullo y Coghlan, 2006).

En investigaciones realizadas durante las últimas décadas en países de Latino América, se ha evidenciado como los factores psicosociales afectan a la salud mental en el trabajo.

En países con un nivel de informalidad mayor, han suministrado datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar más a la salud de los trabajadores.

Entre ellos Brasil con un (46.07%), Costa Rica (44.8%), Argentina (44.5%). En el otro extremo, con un nivel de informalidad baja (inferior a 43%), se ubican: Panamá (42.65%), Uruguay (42.2%), México (41.0%) Chile (38.0%).

Los autores de esta investigación, han identificado en estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud del trabajador.

Estos factores psicosociales están determinados por exigencias de carácter psicológico que sufre el trabajador como consecuencia de la actividad laboral que realiza. El control que se ejerce en ellos, que incluye aquellos recursos u oportunidades que el centro de trabajo pone a disposición del trabajador para que este pueda desarrollar sus

habilidades, contar con autonomía, administrar su tiempo, o participar en la toma de decisiones (Moreno, Carrión, Arellano, Lozano y Tirado 2006).

En consecuencia, la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión más recurrentes como lo es el malestar, sobre todo si existe un desajuste o desproporción entre el nivel de instrucción y la tarea realizada por el sujeto, al igual que las condiciones de precariedad (Moreno et al. 2006).

Por todo esto, se realizará un estudio cuantitativo en la provincia de Córdoba, llevando a cabo una comparativa de estos 2 constructos en psicología organizacional y laboral desarrollados en los últimos años. Analizando la repercusión, con el nivel de bienestar y engagement versus descontento laboral en relación con el estrés en la población de trabajadores en relación de dependencia (RDEP), los cuales son trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia, con su aporte personal y las contribuciones del empleador exigidas por ley (Ministerio de Salud, Argentina 2023). Y trabajadores autónomos (AT), que es aquel que realiza 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 (Ministerio de Economía, Argentina 2023).

Con base en todo lo anterior, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo general:

Valorar y analizar malestar percibido en el ámbito laboral y engagement psicológico en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos en la provincia de Córdoba, Argentina.

Objetivos específicos:

1. Evaluar niveles de Engagement psicológico en trabajadores autónomos y en relación de dependencia de la provincia de Córdoba, Argentina e identificar niveles encontrados.
2. Evaluar niveles de malestar psicológico en trabajadores autónomos y en relación de dependencia de la provincia de Córdoba, Argentina e identificar niveles encontrados.

Hipótesis:

En organizaciones laborales que tienen instrucción y formación bajo un paradigma de modelo Psicología Organizacional Positiva tienen menos riesgos de tener entre sus empleados malestar generado en sus puestos laborales y disfunción en sus entornos sociales. Y difieren de aquellas organizaciones a las que no se le ha implementado esta modalidad de trabajo. Igualmente pasa con los trabajadores autónomos que usualmente, se embarcan en trabajos y proyectos en los que elijan acorde a sus preferencias. Por lo tanto, se podría inferir que los niveles de malestar psicológico asociados al trabajo tienen relación con niveles de bienestar o engagement percibidos en sus empleados.

Método Diseño:

El presente proyecto se realizó con comparación de 2 grupos, RDEP y AUT. El tipo de análisis realizado se hizo por, la prueba T de student. Este diseño es no experimental, de tipo transversal (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

Esto permitirá contrastar y relacionar la variable de inestabilidad laboral por un malestar percibido y la variable de los niveles de engagement en el ámbito laboral.

Muestra:

La población de este proyecto de investigación, son las personas que tienen una ocupación laboral en relación de dependencia (RDEP) y autónomos (AUT) de la provincia de Córdoba, Argentina. El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Se estableció la muestra en función del tipo de puesto ocupado. La muestra, está conformada por $n = 49$ participantes. Los criterios de inclusión generales fueron: sujetos que residan en la provincia de Córdoba, desde hace al menos 1 año, y posean mínimo 6 meses de antigüedad en el trabajo actual, que tengan 18 años de edad o más. Los participantes, brindaron su consentimiento informado para el estudio, cumpliendo con todas las etapas del mismo y respondiendo a todos los ítems de cada uno de los cuestionarios administrados.

Instrumentos:

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

Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes para la investigación: es elaborado ad hoc, con ítems destinados a conocer género (femenino, masculino), edad, lugar de residencia, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, nivel socioeconómico autopercebido (clase alta, clase media, clase baja), nivel de instrucción máximo alcanzado (sin escolaridad, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, universitario incompleto, universitario completo, posgrado incompleto, posgrado completo), en el caso de quienes indicaron nivel de instrucción máximo alcanzado universitario completo o superior se indagará si el puesto laboral en el que se desempeña actualmente tiene vínculo con su profesión (sí o no), antigüedad laboral en el puesto 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], 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 tienen 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 por Leibovich de Figueroa (2006); Leibovich de Figueroa y Schufer (2002). 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.

Cuestionario de Engagement, Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La Validación del cuestionario UWES fue desarrollada en Argentina por Carlos Spontón, Leonardo Adrián Medrano, Luis Maffei, Marcos Spontón y Estanislao Castellano (2012). En base a lo estudiado por Schaufeli y Bakker, en el año 2003. Sin embargo esta versión adaptada a la Argentina se evaluó mediante la versión española (Salanova et al.,

2000), del Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) compuesta por 17 ítems distribuidos en tres factores: 1) *vigor* (6 ítems, e.g., «*En mi trabajo me siento lleno de energía*»), 2) *dedicación* (6 ítems, e.g., «*Mi trabajo tiene sentido*») y 3) *absorción* (5 ítems, e.g., «*Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor*»). Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»).

Procedimientos:

Todos los instrumentos que se administraron a los participantes de manera online, se gestionaron por la herramienta Google Forms. Se transcribieron las preguntas de cada cuestionario y sus respectivas opciones en un formulario elaborado ad hoc. Se propuso la aplicación online de los instrumentos a fin de facilitar la participación (flexibilidad horaria) y para reducir la deserción y la probabilidad de datos faltantes (todas las preguntas serán marcadas como de respuestas obligatorias, por lo que el sistema genera un aviso al participante cuando quedan ítems sin responder). La convocatoria a participar, se hizo por medios de divulgación como, por ejemplo, medios no tradicionales (redes sociales, e-mail, páginas web institucionales, etc.). En la invitación a participar, se indicó el link que dirigió al participante a los cuestionarios. En primer lugar, se presentó un formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón “continuar”, ubicado al final del formulario de consentimiento informado, los participantes aceptaron formar parte del estudio. Luego, se presentaron los ítems oportunos a los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación, luego los ítems correspondientes a IMPIL y, finalmente, los correspondientes al UWES. A fin de garantizar la confidencialidad de los datos, no se solicitó ninguna información que permita identificar a los participantes, por ejemplo, nombre y apellido. No obstante, se invitó a los participantes a dejar solamente la

inicial de su nombre y apellido, en conjunto con sus últimos 3 dígitos del DNI para controlar la potencial duplicación de los participantes.

Análisis de datos:

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático, SPSS versión Statistics 25. Se calcularon e informaron las siguientes medidas de tendencia central y de variabilidad: media (M) y desviación estándar (\pm sd). Se prestó especial atención a informar la media como medida de resumen de los datos en los casos en que se registrará elevada variabilidad. Los datos sociodemográficos y otros datos relevantes para la investigación se presentaron con estadísticas descriptivas. Finalmente, se realizaron análisis de asociación entre los puntajes del IMPIL y del UWES en la muestra. Para los análisis de diferencias se aplicó la prueba t de Student. En todos los análisis, el error tipo I se fijó en 0.05.

Resultados:

De la muestra total, la distribución por género estuvo conformada por 65,3% femenino, 34,7% masculino. La media de edad total de la muestra fue de 43 años aproximadamente, (M = 43,33; \pm 10,903).

El 100% residía en la Provincia de Córdoba hace al menos 1 año. El 100% de la población trabajaba al menos hacia 6 meses en su puesto laboral actual.

Según el tiempo de permanencia en el puesto laboral actual se reportó un 6,1% de la categoría de 6 meses a 1 año de antigüedad, 10,2% en la categoría de 1 año a 2 años, 10,2% en la categoría de 2 a 4 años, y 73,5% en la categoría 4 años o más.

El tipo de ocupación reportado por la muestra fue de un 55,1% de trabajadores en relación de dependencia y un 44,9% de trabajadores autónomos.

En cuanto a la clase social, 81,60% de la muestrase autopercibió de clase media y el

18,40% de clase baja. El nivel de escolaridad o de instrucción máximo alcanzado se dividió de la siguiente manera: primario completo 2,0%, secundario incompleto 2,1%, secundario completo 22,5%, universitario incompleto 38,8%, universitario completo 22,4%, postgrado incompleto 2,0% y postgrado completo 10,2%.

El 34,6% de la muestra que sí concluyó con una carrera universitaria, el 32,7% trabajaba en ese momento vinculado a su profesión y el 67,3% no tenía un trabajo vinculado a su formación.

La distribución porcentual en cuanto al desempeño auto percibido en el puesto laboral actual de la muestra, fue con un 22,4% entre quienes se percibían como buenos, 51,1% quienes se percibían como muy buenos, y 26,5% entre quienes se percibían como Excelentes.

Tabla 1

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

Categorías del IMPIL	RDEP		AUT	
	M	(± ds)	M	(±ds)
PI	11,51	(± 8,52)	7,59	(± 4,63)
CP	23,81	(± 17,79)	11,63	(±10,72)
PS	5,55	(± 5,36)	4,09	(±4,85)
MMA	14,00	(± 11,19)	8,90	(± 6,14)
PE	22,18	(± 13,62)	16,54	(±10,35)

PF	5,66	(± 5,90)	2,50	(±3,18)
ME	25,77	(± 22,40)	17,63	(±13,22)
MC	17,03	(± 16,14)	12,68	(±10,57)

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

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

Tabla 2

Medidas de tendencia central para los puntajes obtenidos en la Escala de Engagement según el tipo de relación laboral, sea autónomo (AUT) o, en relación de dependencia (RDEP).

Categorías del UWES	RDEP		AUT	
	M	(± ds)	M	(± ds)
V	17,77	(± 5,93)	21,72	(± 5,32)
D	15,18	(± 5,32)	19,09	(± 5,22)
A	12,25	(± 5,87)	15,13	(±6,48)

V= Vigor; D= Dedicación; A=Absorción; M = Media; ds = desviación estándar; RDEP = Relación de dependencia; AUT = Autónomo.

En cuanto a los resultados de la PRUEBA T fue realizada en función de 2 grupos: trabajadores autónomos y trabajadores dependientes. Se analizaron estos 2 grupos en relación a las 8 sub escalas del IMPIL y de las 3 subescalas del UWES.

Con respecto del IMPIL, se hallaron diferencias significativas entre la variable del tipo de ocupación laboral y la variable de competencias personales (CP), encontrándose una $t = 2,817$ ($gl = 47$) con una $p = 0,007$. En donde los participantes con trabajos autónomos tuvieron significativamente menor puntuación en la variable CP con respecto a los participantes con trabajos en relación de dependencia.

En relación a la variable, preocupación por el futuro (PF), también dio significativa respecto a la ocupación laboral, encontrándose una $t = 2,257$ ($gl = 47$) con una $p = 0,029$. En donde los participantes con trabajos autónomos tuvieron significativamente menor puntuación en la variable PF con respecto a los participantes con trabajos en relación de dependencia.

No se hallaron diferencias de valores significativos para las subescalas: Problemas interpersonales (PI), Molestias medio ambientales (MMA), Preocupación económica (PE), Molestia emocional (ME), Molestia cognitiva (MC), Preocupación por salud (PS).

En cuanto al cuestionario del UWUES, se hallaron valores significativos entre la variable Vigor (V) con respecto a la variable ocupación laboral, encontrándose una $t = -2,425$ ($gl = 47$) con una $p = 0,019$. En donde los participantes con trabajos en relación de dependencia tuvieron significativamente menor puntuación en la variable V con respecto a los participantes con trabajos autónomos.

En relación a la variable Dedicación (D), también dio significativa respecto a la ocupación laboral, encontrándose una $t = -2,574$ ($gl = 47$) con una $p = 0,013$. En donde los participantes con trabajos en relación de dependencia obtuvieron significativamente menor puntuación en la variable D con respecto a los participantes con trabajos autónomos.

No se hallaron diferencias de valores significativos para la subescala Absorción (A).

Tabla 3

Evaluación de variables para los resultados obtenidos de la variable 1, Tipo de ocupación (RDEP y AUT), y variable 2, IMPIL en sus 8 sub escalas.

Variable 1	Variable 2	t	gl	p
RDEP	PI	1,93	47	0,059
AUT				
RDEP	CP	2,81	47	0,007
AUT				
RDEP	MMA	1,90	47	0,062
AUT				
RDEP	PE	1,59	47	0,116
AUT				
RDEP	ME	1,50	47	0,140
AUT				
RDEP	MC	1,08	47	0,282
AUT				

RDEP	PF	2,25	47	0,029
AUT				
RDEP	PS	0,99	47	0,327
AUT				

PI = Problemas Interpersonales; CP = Competencia Personal; PS = Preocupaciones por la Salud; MMA = Molestias Medio Ambientales; PE = Preocupaciones Económicas; PF = Preocupaciones en Relación al Futuro; ME = Molestias Emocionales; MC = Molestias Cognitivas; t= prueba t de student; gl= grados de libertad; p= significación.

Tabla 4

Evaluación de variables para los resultados obtenidos de la variable 1, Tipo de ocupación (RDEP y AUT), y variable 2, UWES en sus 3 sub escalas.

Variable 1	Variable 2	t	gl	p
RDEP	V	-2,42	47	0,019
AUT				
RDEP	D	-2,57	47	0,013
AUT				
RDEP	A	-1,62	47	0,110
AUT				

V= Vigor; D= Dedicación; A= Absorción; t= prueba t de student; gl= grados de libertad; p= significación.

Discusión:

El objetivo del presente trabajo fue evaluar y analizar descriptivamente malestar percibido en el ámbito laboral y engagement en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y trabajadores autónomos en la provincia de Córdoba, Argentina.

La permanencia en el trabajo de la población estudiada, en relación de dependencia o autónomos supera el 70% con estadía en trabajo con más de 4 años. Según la investigación realizada por Dobrow, Ganzach y Liu en 2016, sobre el tiempo y la satisfacción laboral, se demostró que a medida que las personas permanecían más tiempo en una organización específica, su nivel de satisfacción disminuía. Sin embargo, a medida que las personas se envejecían y cambiaban de una organización a otra, su satisfacción aumentaba. Además, se encontró que las recompensas laborales, como el salario, desempeñaron un papel mediador en estas relaciones.

Sin embargo, en la muestra cuando se analizaron los datos respecto al IMPIL, se obtuvieron en valores significativos, respecto a la diferencia de medias de los 2 grupos estudiados de trabajadores. Respecto a los trabajadores en relación de dependencia acusando un mayor índice de afección en la variable de competencia personal (CP), respecto a los trabajadores autónomos, esta variable atribuye el impacto de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar (Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002).

Este hallazgo se condeciría con el estudio de la influencia de la competencia de recursos humanos de Mariyani, Aripin, Darmanto en 2023, en el cual, según los hallazgos obtenidos, se puede concluir que tanto la competencia de recursos humanos como la cultura organizacional influye de manera positiva y significativa en el rendimiento de los

empleados. A medida que la competencia de recursos humanos (RRHH), y la cultura organizacional se acrecientan, se produce una mejora en el desempeño de los empleados. Además, se encontró que las competencias de los RRHH desarrolladas a través de la cultura organizacional tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño de los trabajadores. A medida que la cultura organizacional se fortalece, se genera un aumento en la competencia de RRHH lo cual a su vez también influye en el rendimiento de los empleados (Mariyani, Aripin, Darmanto, 2023).

Por lo cual el resultado de baja competencia personal registrado en este estudio percibido por los trabajadores en relación de dependencia de provincia de Córdoba, podría deberse a la falta de desarrollo de competencias a nivel organizacional en el trabajo de las personas. Tanto sea por la pobre cultura organizacional o por la falta de capacitación y motivación al personal.

A sí mismo, en la investigación de las dimensiones de la competencia sobre el desempeño del trabajador, Martini, Supriyadinata, Sutrisni, Sarmawa, y Foroudi (2020), concluyen que el incremento sustancial del conocimiento relacionado con el trabajo, como por ejemplo, capacitaciones en conjunto con las habilidades laborales correspondientes y las actitudes profesionales, se puede lograr potenciar el compromiso laboral y el rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez contribuir a mejorar la forma en que cada empleado se percibe y valora a sí mismo en relación con su desempeño (Martini, et al., 2020).

Por otro lado, en trabajadores autónomos, donde generalmente escogen sus trabajos, horarios y se encaminan en proyectos y emprendimientos personales de interés tienen una menor tendencia a desarrollar problemas con respecto a la variable de competencias

personal. Autores como, Salas, Orbegoso, Salazar, y Hernández en 2018, en su investigación de Autonomía del Trabajo y Satisfacción Laboral, dan cuenta que los trabajadores de una empresa experimentan un alto grado de autonomía en su trabajo, lo que se traduce en niveles satisfactorios de satisfacción laboral. Asimismo, se observa una relación directa entre los horarios de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. Es posible afirmar que cuando se cumplen los horarios de trabajo y no hay obligación de trabajar fuera de las horas establecidas, el nivel de satisfacción laboral es elevado. Los autores de la investigación concluyen que existe una conexión directa entre la autonomía en el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados.

Otro de los datos arrojados en este estudio, respecto al IMPIL aplicado, son valores significativos respecto a los trabajadores en relación de dependencia acusando un mayor índice de afección en la variable de Preocupación por el Futuro (PF), con respecto a los trabajadores autónomos. Siguiendo a Leibovich de Figueroa, (2006); y Leibovich de Figueroa y Schufer, (2002), esta variable son pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano al trabajo que son percibidos como malestar.

En cuanto a la preocupación por el futuro en los trabajadores en relación de dependencia en organismos laborales podría deberse falta de políticas organizacionales en relación a la psicología positiva aplicada a entornos labores, que amplían el conocimiento respecto a condiciones positivas como el bienestar psicológico, los comportamientos prosociales, que buscan mejorar el bienestar de los seres humanos, tanto en el ámbito personal como laboral. En relación a lo planteado esto podría condecirse con investigaciones de Verdú y López (2010), sobre su investigación de las relaciones de la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto laboral, entre sus resultados se evidencio

como el compromiso afectivo de los trabajadores con su organización influye en el sentimiento de estabilidad laboral.

En líneas generales los resultados obtenidos, evidenciaron que la fuerza de las relaciones, el compromiso y las influencias entre ellos tienen un impacto en el compromiso, y están vinculados a dimensiones psicológicas relacionadas con el sentido de pertenencia al trabajo y la libertad de tomar decisiones sobre cómo desempeñar las responsabilidades laborales. Esto resulta en sentimientos de estabilidad y un compromiso sólido por parte de los empleados hacia sus organizaciones. Verdú y López (citan a Pons, 2009) al concluir que los empleados necesitan tener un puesto laboral que satisfaga sus motivaciones personales de logro, por encima de sus necesidades de seguridad. Parece que, la naturaleza psicológica del compromiso organizacional afectivo hace que, por encima de otros constructos, los empleados se sientan más comprometidos cuando desarrollan sentimiento de propiedad de su trabajo (Verdú y López, 2010).

Al mismo tiempo, Loli, Montgómery, Cerón, Carpio, Navarro, y Llachó (2015), en su investigación sobre Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones, también advierten que, cuando los empleados tienen una mayor percepción de compromiso basado en aspectos como el salario o la estabilidad laboral, esto conduce a un aumento en el compromiso afectivo hacia la empresa. A su vez, a medida que el lazo afectivo aumenta, también se fortalece el sentimiento de permanencia entre los empleados. Pudiéndose entrever que a mayor sentimiento de permanencia menor temor por el futuro y sentimientos de inestabilidad entre los empleados de una organización.

En contraste, en el caso de los trabajadores autónomos, quienes suelen tener la libertad de elegir sus trabajos, horarios y dedicarse a proyectos y emprendimientos personales de su interés, muestran una menor propensión a experimentar dificultades relacionadas con la preocupación por el futuro (PF), podría deberse a que al tener una mayor disposición de ajustarse a entornos cambiantes de tiempo y espacio logran mejores niveles de adaptaciones y por ende menor temor o preocupación al futuro a nivel laboral. Respecto a esto Montserrat (2014), en su investigación sobre la Estabilidad laboral y flexiseguridad, sugiere la flexibilización laboral como una estrategia para lograr estabilidad en el ámbito laboral. Esta práctica, que requiere ciertas regulaciones, tiene como objetivo principal garantizar una estabilidad auténtica y establecer mecanismos que permitan proteger los derechos laborales más allá del empleo formal. Se enfatiza la importancia de considerar la flexiseguridad como una herramienta para replantear el concepto de estabilidad laboral (Montserrat, 2014).

Al unisonó con los resultados obtenidos en la muestra, cuando se examinaron datos en esta presente investigación, respecto al instrumento del UWES, se obtuvieron valores significativos respecto a los trabajadores autónomos, acusando un mayor índice de repercusión en la variable de Vigor (V), Siguiendo a Salanova y Schaufeli (2004), esta variable es conocida por mantener niveles elevados de energía y una resistencia mental considerable durante el trabajo, mostrando una fuerte determinación para invertir esfuerzos en la tarea que se está llevando a cabo, incluso cuando surgen obstáculos en el camino.

Esto podría deberse a que los trabajadores autónomos son independientes en tanto al dominio de sus labores y sus propósitos profesionales formulados por el individuo concluyendo con más ahínco en la tarea a realizar. De acuerdo con esto, Martin de Castro

(2021), en su investigación sobre como el engagement impacta en las organizaciones y trabajadores, (menciona a Pérez y Pedraza-Nájjar, 2019), quien define al liderazgo como fundamental para generar compromiso entre los trabajadores, por lo tanto, es crucial que se implemente de manera efectiva y eficiente en todas las organizaciones. El líder se caracteriza por ser enérgico, ya que se enfoca en alcanzar los objetivos establecidos, y también es eficiente, puesto que logra esto con un uso óptimo de los recursos disponibles. El liderazgo ejerce influencia en el desempeño de los trabajadores y, por ende, en el éxito general en el entorno laboral (Martin de Castro, 2021).

De igual forma, Miranda, González y González (2020) en su investigación sobre, el compromiso laboral en profesionales de la salud en Colombia, se encontraron diferencias significativas según el tipo de contrato. Los resultados revelaron que los trabajadores con contratos independientes presentaron niveles más altos de energía y entusiasmo (vigor) en comparación con aquellos con contratos indefinidos o permanentes. Miranda, Gonzales y Gonzales, además (citan a Gamero, 2007), quien acuerda que este grupo de empleados independientes, al tener mayor flexibilidad en el tipo de contrato, pueden tener diferentes empleos, mayor tiempo de descanso o variedad de carga horaria, particularidades que podrían ser evaluadas positivamente por el trabajador. En consonancia con este planteamiento, se evidenció una mayor satisfacción en los trabajadores cuando tienen horarios flexibles (Miranda, et al., 2020).

Sin embargo, los trabajadores en relación de dependencia mostraron menos vigor en sus labores, esto puede deberse, no solo a la falta de flexibilidad en los horarios y recursos como acusan los trabajadores autónomos, sino también a las condiciones a las que son expuestos los trabajadores con contratos indefinidos y a la falta de incentivo y motivación

por parte de la organización a la cual pertenecen. Respecto a esto Rupaya Bellido (2017), en su investigación sobre la influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores. Advierte que, los niveles de engagement más bajos se dan en los trabajadores con contratos de tipo permanente o indeterminados. Los resultados obtenidos concluyen que, si bien existe influencia entre el engagement de los trabajadores con las clases de contratos de estos. Quienes los expresan, no son las personas que poseen mayores beneficios laborales. Esto es debido quizás, a la necesidad de conservar el empleo y todo lo que concierne a una necesidad económica subyacente. Y sus respectivas condiciones laborales para todos los trabajadores en relación de dependencia (Rupaya Bellido, 2017).

Por otro lado, una de las variables del UWES que se encontraron significativas respecto a la diferencia de medias de los 2 grupos estudiados de trabajadores. Fue la Dedicación (D), acusando un mayor índice de efecto en trabajadores autónomos. Siguiendo a Salanova y Schaufeli (2004), esta variable es conocida por revelar una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Esto podría deberse a que este tipo de personas al desempeñarse en trabajos independientes o de carácter autónomo, pueden lograr desarrollarse profesionalmente. Conforme a esto, experimentan y desarrollan su labor, pudiendo aprender más sobre la marcha, sin estar encapsulados en solo cumplir una función o rol específico dentro de una organización. Ramos, Moreno y Alés (2015), en su investigación sobre la relación entre el estrés del rol y la satisfacción laboral, indican con sus resultados que tanto los estresores de rol como el engagement son predictores significativos de la satisfacción laboral.

Al mismo tiempo los autores se refieren al conflicto y la ambigüedad, que son los estresores de rol, y que más afectan tanto al engagement como a la satisfacción laboral. La falta de información respecto a las tareas y los conflictos entre demandas incompatibles afectarían con mayor intensidad a los estados mentales positivos y a las actitudes frente al trabajo que la sobrecarga de rol (Ramos, et al., 2015).

Esto bien podría aplicar también para los valores obtenidos en este estudio sobre la muestra de trabajadores en relación de dependencia y su bajo nivel de Dedicación en sus labores. Salanova, Martínez y Llorens (2012), acuerdan en que una persona puede controlar hasta cierta medida la cantidad de trabajo, pero la falta de información y el conflicto entre demandas provienen de la interacción con los otros, adquiriendo cierto grado de desequilibrio entre los trabajadores, generando mayores niveles de estrés y por ende menos motivación a nivel laboral.

Para concluir la presente investigación, se exhiben aquí ciertas limitaciones, estas se relacionan con el tipo de estudio realizado, ya que no fue longitudinal. Lo que podría haber sido de provecho para comparar niveles de engagement y malestar psicológico en trabajadores en distintas etapas o periodos de tiempo. El tipo de muestreo utilizado fue n= 49 participantes, obturando una posible mayor representatividad a mayor número de participantes en la muestra. Si bien este estudio se dirigió a la población de la Provincia de Córdoba, Argentina, sería apropiado también poder realizar un estudio aplicado en un sector específico del ámbito laboral con el fin de obtener datos más detallados de cada organización y población laboral implicada.

Pese a dichas limitaciones, se considera que este estudio puede ser de utilidad ya que la temática a investigar fue relevante y adecuada a la situación actual mundial. Para

mejorar no solo la productividad y rentabilidad de las empresas, sino lo que es más importante, cuidar y potenciar el bienestar de su capital humano.

La inestabilidad laboral que afecta a las personas en general y la búsqueda de bienestar psicológico ha sido constante, por ello la importancia de este trabajo en esta población. Sin embargo, es conveniente seguir investigando y ampliando conocimiento para comprender la realidad establecida de los trabajadores y diseñar alternativas de mejoría en las condiciones laborales de la Provincia de Córdoba, Argentina.

Referencias:

Adela Faya Salas, Carlos Venturo Orbegoso, Miriam Herrera Salazar, Ronald M. Hernández, 2018; Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Redalyc. *vol.* 8, (núm. 3).
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>

Alejandra María Martín-De Castro, 2021; Como mejorar el compromiso de los trabajadores en las organizaciones. Researchgate.
<https://www.researchgate.net/publication/356875160>

Alejandro Loli P., Willian Montgomery U., Fernando Cerón V., Javier Del Carpio G., Vladimir Navarro V., Karen Llacho I, 2015; Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología U.N.M.S.M. *Vol. 18* (Núm. 1).
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781>

Alejandro Orgambídez-Ramos, Pedro J. Pérez-Moreno y Yolanda Borrego-Alés, 2015; Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. Journal of Work and Organizational Psychology. *Vol. 31*. (Num. 2).

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2015.04.001>

Br. Rupaya Bellido, Javier Enrique, Dr. Salinas Gamboa, German, 2017; Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12033>

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

Fernandez Garcia, Ricardo. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario. https://www.google.com.ar/books/edition/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial/AkPuDQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover

Fernando José Pons Verdú, José Ramos López, 2010; Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. (323), 239–256. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5345>

Gil-Monte, Peiró. (1997). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/35cf8659cfcb13224cbd47863a34fc58>

Gonzalez, Maglio, Schmidt, Minichiello, Cassullo, Coghlan. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Ciudad Autónoma de Buenos Aires ene./dic. 2007.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862007000100006

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

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

Ida Ayu Oka Martini, AAN Eddy Supriyadinata, Ketut Elly Sutrisni, Wayan Gde Sarmawa, Pantea Foroudi, 2020; Las dimensiones de la competencia sobre el desempeño del trabajador mediadas por el compromiso laboral. Taylor & Francis Online. *Volumen 7*, (Edición 1). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1794677>

Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I., y Schufer, M. (2007). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, 15, 297-303. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v15/v15a29.pdf>.

Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). Los beneficios del afecto positivo frecuente: ¿la felicidad conduce al éxito? *Boletín Psicológico*, 131 (6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Mariyani Mariyani, Sofjan Aripin, Darmanto Darmanto, 2023; La influencia de la competencia de recursos humanos y la cultura organizacional en el desempeño de los empleados en la Junta Regional Financiera y de Activos de Paser Regency. *International Juornal Of Comunity Service And Engagement*. vol. 4, (N° 1).

<https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/1047>

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, N° 112. Septiembre 2010, pp.42-80. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm> [Nota al

Editor: EL enlace esta Caido, se encontró la fuente en:

<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Montserrat, Juan Orlando, 2014; Estabilidad laboral y flexiseguridad. Redalyc. *Vol.* 7, (Nº 14). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849004>

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Cap. III y V. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

La Organización Mundial de la Salud (2018).

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>

P, Moreno., C, García., A, Pérez., S, Lozano. (2006). Factores Psicosociales y Salud

Mental en el Trabajo. Primera Edición, 2006. Primera Impresion ,2006 Universidad De Guadalajara, Jalisco, Mexico.

Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). Los beneficios del afecto positivo frecuente: ¿la felicidad conduce al éxito? Boletín Psicológico, 131 (6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Instituto aragonés de seguridad y salud laboral (ISSLA) (2020). Psicología

Organizacional Positiva – Marisa Salanova [archivo de video]. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=N9uQ1RZJS9M>

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez I. M. (2016). Aportaciones desde la

Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones

saludables y resilientes. Papeles del Psicólogo, 37 (3), pp. 177-184.

Salanova, M. y Schaufeli, W. Bakker. (2004). El engagement de los empleados: un

reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios

financieros (261), pp. 109-138.

Shoshana R. Dobrow, Yoav Ganzach y Yihao Liu, 2016; Tiempo y satisfacción laboral: un estudio longitudinal de los roles diferenciales de edad y antigüedad. *Southern Management Association. Volumen 44, (Número 7)*.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206315624962?journalCode=joma>

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005

Vanessa Franco-Miranda, Esther Julia Castaño-González y Eliana Quiroz-González, 2020; Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194263234009>