

Universidad Siglo 21



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Análisis de Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en docentes Municipales de

Nivel Inicial en la Ciudad de Córdoba

Analysis of labor instability and psychological well-being in kínder garden

Municipal teachers in the City of Córdoba

Alumna: Raffaelli Fuentes Fanny Anabel

Legajo: PSI03630

DNI: 28114300

Tutor: Hugo Ignacio Acuña

Córdoba, Julio 2023.

Índice

Resumen.....	2
Abstract	3
Introducción	4
Objetivos Generales	11
Objetivos específicos.....	11
Hipótesis	11
Método	11
Diseño.....	11
Participantes	12
Instrumentos	12
Procedimientos	14
Análisis de datos.....	15
Resultados	16
Discusión.....	19
Referencias.....	26

Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar y analizar la percepción del bienestar y el malestar psicológico por inestabilidad laboral en docentes suplentes y titulares de la Municipalidad de Córdoba durante el año 2023. Se llevó a cabo una investigación de alcance correlacional de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transversal.

Para ello, se administraron de manera online mediante Google Docs. a través de un link por WhatsApp los siguientes instrumentos: un cuestionario de datos sociodemográficos, elaborado *ad hoc*, la Escala de Bienestar Psicológico para adultos y el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral; la muestra estuvo compuesta por 42 Docentes.

El análisis de datos se realizó utilizando el software SPSS, versión 25 y se estableció un nivel de significancia estadística de $\leq 0,05$. Los resultados no mostraron diferencias significativas en la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos y el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral según el tipo de condición de trabajo, lo que sugiere que el tipo de relación laboral no sería un factor determinante en el nivel de bienestar psicológico o malestar percibido relacionado con la inestabilidad laboral.

Se llegó a la conclusión que es necesario llevar a cabo más investigaciones que consideren otras variables además del tipo de relación laboral, con el fin de analizar de manera más amplia el bienestar psicológico y malestar percibido en situación de inestabilidad laboral.

Palabras Claves: Bienestar Psicológico, Condiciones de Trabajo, Docentes, Estrés Psicológico.

Abstract

The objective of this study was to evaluate and analyze the perception of well-being and psychological discomfort due to job instability in substitute and tenured teachers of the Municipality of Cordoba during the year 2023. An investigation of correlational scope of approach was carried out, using a design non-experimental and cross-sectional.

For this, they were administered online through Google Docs. Through a WhatsApp link, the following instruments: a sociodemographic data questionnaire prepared ad hoc, the Psychological Well-Being Scale for adults and the Inventory of Perceived Discomfort in Labor Instability. The sample consisted of 42 teachers.

Data analysis was performed using SPSS software, versión 25, and a statistical significance level of $\leq 0,05$, was established. The results did not show significant differences in the Scale of Psychological Well-Being for Adults and the Inventory of Perceived Discomfort in Labor Instability according to the type of work condition, which suggests that the type of employment relationship would be a determining factor in the level of employment. Of psychological well-being or perceived discomfort related to job instability.

It was concluded that it is necessary to carry out more research that considers other variables in addition to the type of employment relationship, in order to analyze more broadly psychological well-being and perceived discomfort in a situation of job instability.

Keywords: Psychological Well-being, Working Conditions, Teachers, Psychological Stress.

Introducción

En las últimas décadas, el desempleo ha surgido como una problemática central y significativa en la sociedad actual, lo que ha llevado a una creciente preocupación por la inestabilidad laboral y el aumento de la subocupación. A pesar de ello, el trabajo continúa siendo una actividad fundamental y una parte esencial en la vida de las personas, puesto que posibilita lograr la autonomía y el reconocimiento individual y social (Peiro, Prieto y Roe 1996).

En el pasado, se creía que la anticipación económica y la adecuación de la estructura de la fuerza laboral a los patrones de consumo, reducirían ininterrumpidamente las crisis económicas y el subempleo (Fourastié y Vimont en Num., 1999), sin embargo, a pesar de los avances en estos procesos, la desocupación crónica y la inestabilidad laboral continúan siendo un problema importante en la sociedad actual (Gasparini, Gluzmann y Tornarolli, 2019).

A nivel global, la oportunidad de tener un empleo estable, asalariado y bien remunerado ha dejado de ser una posibilidad viable para una gran parte de la fuerza laboral disponible, según ha señalado Num (1999). En Argentina, esta tendencia se ha visto acentuada en los últimos años y ha sido agravada por una crisis económica que afecta, entre otros aspectos, la tasa de empleo, que si bien está en crecimiento en este primer trimestre del año, es debido al empleo no registrado según el boletín publicado por la Comisión Económica para América Latina (2023). A pesar de lo mencionado anteriormente el pronóstico es escasamente alentador según el Relevamiento de Expectativas del Mercado, realizado por el Banco Central, el cual anticipa mayores tasas de desempleo para el año

2023; la estimación es de 7,9% y crece ligeramente para el próximo año estimando un 8,2% de la tasa de desempleo.

A pesar que las exigencias laborales pueden generar insatisfacciones y frustraciones mentales, es importante destacar que los efectos en la salud mental derivados de la desocupación son más severos que aquellos que se presentan en situaciones de conflicto laboral (Franklin Fincowsky y Krieger, 2011).

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2013, la salud mental se refiere a un estado de bienestar psicológico que permite a las personas hacer frente a situaciones estresantes, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar de manera eficiente, así como contribuir al progreso de su comunidad. La salud mental es un aspecto fundamental de la salud y el bienestar, que respalda nuestra capacidad individual y colectiva para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al entorno que nos rodea.

Retomando el tema de la precarización laboral, desde un enfoque conceptual, está estrechamente ligada a la falta de estabilidad en el empleo, tal como lo han señalado Bouffartigue y Busso (2011). Existen diferencias entre lo que comúnmente conocemos como trabajo precario y el empleo convencional, los cuales se caracterizan por una relación asalariada, trabajo tiempo completo y con un contrato de duración indefinida (Busso, 2013).

Además, el trabajo precario suele estar asociado a salarios bajos, falta de protección social y laboral, ausencia de derechos laborales y sindicales, y a menudo se lleva a cabo en condiciones de explotación. Esto afecta no sólo al trabajador, sino también a su familia, ya

que la precariedad laboral puede aumentar el riesgo de exclusión social y pobreza (Busso, 2013).

La precariedad laboral es un problema que afecta a muchos sectores, incluyendo el de la educación. En Argentina los docentes se encuentran sujetos a una carga horaria que varía en función del nivel educativo y la modalidad en la que trabajan, ya sea público o privada. En tal sentido, se han establecido convenios colectivos de trabajo que regulan los derechos y deberes de los docentes en relación a su carga horaria, salario y otros aspectos laborales. Dichos convenios son negociados por sindicatos y patronales, y varían según la provincia y la jurisdicción; en Córdoba, por ejemplo, se encuentran la UEPC (Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba) y el SUOEM (Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales).

La insatisfacción laboral y la disconformidad con la profesión docente son temas de preocupación a nivel mundial y objeto de estudio, algunos de los ejemplos que podemos encontrar son a Cornejo Chavez y Quiñon (2007), quienes hacen un recorrido por diversas teorías y plantean que para investigar el malestar docente relacionado con el trabajo, es necesario realizar un análisis minucioso acerca del entorno y la estructura laboral. Asimismo, es fundamental profundizar en el análisis teórico y empírico para poder contrastar modelos y mejorar la metodología utilizada. Romero y Martínez (2023) presentaron un estudio donde sostienen que existe una relación directa entre el nivel de bienestar psicológico y el nivel de bienestar laboral, de manera que a mayor bienestar psicológico, mayor será el bienestar en el ámbito laboral.

En Argentina, los docentes son uno de los grupos sociales que más han perdido en términos de salario, reconocimiento y posición en la estructura social en los últimos años.

(Paul, 2022). Los docentes de la Provincia de Córdoba se encuentran en una lucha salarial constante que incluye asambleas, paros y manifestaciones en las calles, como refleja el diario Comercio y Justicia en abril del 2023, es el tercer paro que llevan a cabo los docentes desde el inicio del ciclo lectivo en la provincia. Se planean manifestaciones en diferentes zonas de la provincia y marchas en la ciudad en distintas épocas del año (Comercio y Justicia 2023).

Además de lo dicho anteriormente se suman otras circunstancias que contribuyen al progresivo deterioro de las condiciones del trabajo docente entre estas circunstancias que también pueden afectar negativamente la salud mental de los profesionales, se encuentran que la formación inicial de los docentes se vuelve obsoleta rápidamente y se enfrentan a la realidad de lo que exige la enseñanza, esto genera impactos cada vez más frecuentes y ceberos. Asimismo, las actualizaciones de la formación son necesarias debido a la evolución de los conocimientos, los planes de estudio y las estrategias de enseñanza como plantea Mirete Ruíz (2013).

Otra circunstancia son las sobre exigencias, como los cambios constantes y acelerados en la organización del sistema educativo y los nuevos planes de estudio. De esta manera, se ha observado que la demanda de perfeccionamiento mediante la realización de cursos y/o estudios para obtener títulos de postgrado o universitarios, así como la necesidad de aumentar el tiempo de trabajo, ya sea en una o varias instituciones para compensar la depresión del salario, pueden generar un impacto adverso en la salud mental de las personas (Nava, 2022).

Otro factor que afecta significativamente la salud mental de los docentes es la violencia en las instituciones educativas, lo cual puede generar un impacto negativo en la

salud emocional de los mismos, especialmente si no cuentan con la preparación adecuada para enfrentar estas situaciones, sumando a la ausencia de respaldo por parte de la familia, el desinterés de alumnos y sus familiares por los saberes escolares, estos pueden generar frustración y estrés (Romero Saldarriaga, 2023).

Además de lo mencionado anteriormente, la necesidad de conseguir una suplencia o titularidad para percibir un sueldo y la falta de estabilidad laboral son factores que contribuyen a la precariedad laboral de los docentes. En el caso de los docentes suplentes, el hecho de tener que presentar antecedentes actualizados y documentación, en tiempo y forma, todos los años para formar parte de un orden de mérito y así poder alcanzar la posibilidad de acceder a cargos titulares o suplencias anuales, como sucede con los docentes que aspiran a cargos para Nivel Inicial en la Municipalidad de Córdoba, según resolución 200/22, titulada, Llamado a Concurso Abierto de Antecedentes y Oposición; esta incertidumbre o inestabilidad genera miedo el cual puede ser perjudicial para el bienestar emocional de los docentes siendo una fuente de estrés y preocupación para los mismos (Leibovich de Figueroa et al., 2008).

A todo lo que nombramos anteriormente se suma, en muchos casos, la carga horaria habitual de trabajo, por ejemplo, en los Jardines Municipales de Córdoba, se ha establecido una carga laboral diaria de 4 horas 24 minutos, según Ordenanza N° 12.275, además de tener una remuneración mensual superior a la mínima, por este motivo muchos docentes de este nivel se esfuerzan para poder formar parte del personal estable de la Secretaría de Educación, de la Municipalidad de Córdoba (2014).

Maglio, Injoque y Leibovich de Figuieria (2010), exponen que la inestabilidad laboral se refiere a la percepción subjetiva que tiene una persona sobre la posible pérdida de

su empleo, la cual se basa en circunstancias objetivas. En este contexto, el miedo a perder el trabajo se convierte en un estresor psicosocial significativo (Leibovich de Figueroa, 2008).

La percepción de inestabilidad laboral se caracteriza por la presencia de sentimientos de incertidumbre, inseguridad y miedo ante los cambios rápidos que ocurren en el entorno laboral actual. Estos sentimientos pueden llevar a la manifestación de signos y síntomas de malestar psicológico en los trabajadores, como lo han demostrado diversos estudios (Bayón, 2005).

Es relevante destacar que la sensación personal de inestabilidad en el trabajo puede surgir incluso en situaciones en las que no existe una amenaza real de perder el empleo. Esto se debe a que la percepción de inestabilidad laboral está influenciada por aspectos subjetivos, como las expectativas y creencias individuales, así como por factores externos, como la situación económica y las políticas laborales (Mauno, Kinnunen, Makikangas y Natti, 2005).

Según Fernández (2019), el miedo a perder el empleo en Argentina aumentó de manera constante desde el año 2018. Además, al comparar la confianza de los trabajadores argentinos en encontrar un nuevo trabajo con otros 34 países, se observó que ésta es significativamente más baja que en Chile, pero ligeramente superior a la de Brasil. Estos datos reflejan la percepción subjetiva de inestabilidad laboral en Argentina y su impacto en la confianza de los trabajadores en su futuro laboral.

En este contexto, es relevante resaltar que tienen efectos negativos a nivel psicológico como fisiológico, tanto, la inestabilidad laboral subjetiva que se experimenta en situaciones donde no hay una amenaza objetiva de desempleo (Mauno et al., 2005), como

la inestabilidad laboral objetiva, que se produce debido a circunstancias externas que representan una amenaza real de perder el empleo (Sverke y Hellgren, 2002).

Teniendo en cuenta los aportes de Piccolli y De Witte (2005), cuando plantean que distintos empleados, en situaciones laborales objetivamente similares, pueden experimentar diferentes niveles de inestabilidad laboral subjetiva, esto resultará en distintos niveles de malestar ya que los recursos y mecanismos disponibles para cada persona para hacer frente a diferentes situaciones, jamás serán exactamente los mismos.

Uno de los recursos disponibles para cada individuo es la percepción y si la inestabilidad laboral es percibida como una amenaza, es probable que experimenten frustración en la satisfacción de las necesidades básicas, debido a que se le atribuye mucha importancia al empleo (Jahoda, 1982, como se citó en De Witte, De Cuyper Elst, 2015).

Por lo tanto y en consonancia con Leibovich de Figueroa (2007), se puede afirmar que la inestabilidad laboral se determina por la diferencia entre la expectativa de seguridad laboral que un empleado desea tener y lo que realmente proporciona el empleador.

Durante la exploración de fuentes bibliográficas para la investigación, se encontró una carencia de material donde se relacionen el tema abordado y la población estudiada. Esto podría indicar que la dificultad en la búsqueda ofrece la posibilidad de seguir explorando y profundizando en la investigación.

A partir de lo expuesto, se han determinado los siguientes objetivos para esta investigación:

Objetivos Generales

Evaluar y analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en docentes titulares y suplentes de la Municipalidad de Córdoba durante el año 2023.

Objetivos específicos

1. Describir el malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico.
2. Indicar diferencias en el malestar percibido por inestabilidad laboral en función del tipo de relación en el puesto laboral titular o suplente
3. Indicar diferencias en el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral titular o suplente.

Hipótesis

El tipo de contrato, suplente o titular, influye en la percepción de inestabilidad laboral y esto tiene un efecto en el bienestar psicológico de los docentes Municipales.

Método

Diseño

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental y de tipo transversal (Hernandez Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010), que permitió describir las asociaciones de las variables inestabilidad laboral y bienestar psicológico en docentes de Jardines (Nivel Inicial) ya sean titulares (personal permanente) o suplentes (personal contratados) de la Municipalidad de Córdoba.

Participantes

La muestra de este estudio fue conformada por las docentes de Nivel Inicial pertenecientes a la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba. El procedimiento del muestreo fue no probabilístico de tipo accidental (Grasso, 1999). Se establecieron dos grupos en función del tipo de relación en el puesto laboral de ese momento, con un total de $n^{\circ}=42$ docentes (52,4% titulares y 47,6% suplentes).

Los criterios de inclusión generales fueron, que las docentes sean de Nivel Inicial de la Municipalidad de Córdoba, con una antigüedad mínima de 6 meses y que las docentes suplentes estén ocupando un cargo actualmente y que otorguen su consentimiento informado para formar parte de la investigación.

El criterio de exclusión fue que los participantes suplentes formaran parte del listado de orden de mérito en 2022.

Instrumentos

El primer instrumento fue un Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes el cual fue elaborado *ad hoc*, dentro de los que se encontraban ítems dirigidos a conocer, edad, género (Femenino, masculino), lugar de residencia, tiempo de residencia en la provincia de Córdoba, nivel socio-económico autopercebido (clase alta, media o baja), situación laboral actual (titular o suplente), antigüedad en el puesto de trabajo actual (entre seis meses y un año, entre dos y tres años, entre 4 y 5 años y de 6 años en adelante), nivel de instrucción máximo alcanzado (Profesorado de 3 años, Profesorado de 4 años Universitario completo o Universitario incompleto) en el caso de ser titulares cuantos años de suplencia realizaron, autovaloración de desempeño en el puesto de trabajo actual teniendo en cuenta los niveles excelente, muy bueno, bueno, regular y malo.

Además de su función de recopilar datos de las participantes, se utilizó una gran cantidad de ítems para evaluar si se cumplieron los criterios de inclusión establecidos para la selección de la muestra.

Otro Instrumento aplicado fue la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) la cual fue desarrollada por Casullo y Castro Solano en Argentina en el año 2000, estos autores se basaron en la teoría de Schmutte y Ryff (1997). En base a las características de la muestra se utilizó la versión de la BIEPS-A para participantes de más de 18 años de edad. La BIEPS-A consiste en 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercebido en las siguientes dimensiones: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos (Casullo, 2002). La propuesta 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 sus acciones en el pasado, el presente y con lo que puede hacer en el futuro. Esta escala es autoadministrable ya sea de forma grupal o individual y 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).

Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral (IMPIL) fue diseñado en Argentina (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002) y cuenta con estudios de análisis factorial exploratorios (Leibovich de Figueroa et al., 2007). El IMPIL evalúa el malestar psicológico que genera en el individuo las variables 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): las cuales son: problemas interpersonales; competencia personal; preocupaciones por la salud; molestias medioambientales; preocupaciones económicas; preocupaciones en relación al futuro; molestias emocionales; molestias cognitivas. Dentro de esta 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 esta ocasión por ser administrado on line, se agregó una opción que con valor 0 con la leyenda no me sucede.

Procedimientos

Se administraron todos los instrumentos a los participantes de forma online mediante el envío de un enlace de la herramienta Google Docs (formularios) por WhatsApp, acompañado de un mensaje introductorio breve que solicitaba la participación voluntaria de los individuos. Cada cuestionario fue transcrito junto con sus opciones correspondientes. Se planteó la utilización en línea de los instrumentos con el propósito de simplificar la participación, disminuyendo la tasa de abandono y reduciendo la probabilidad de información faltante. Esto se logró al marcar todas las preguntas como obligatorias, lo que generó una notificación al participante en caso de que quedaran ítems sin responder.

Se presentaron en primer término los elementos relacionados con información sociodemográfica y otros datos pertinentes para el estudio, seguido de los elementos correspondientes al BIEPS-A y, por último, los ítems que corresponden al IMPIL. Para asegurar a los participantes que sus respuestas serían anónimas, confidenciales y que solo serían utilizados para fines de investigación, no se recopilaron datos personales. Sin embargo, para prevenir o detectar la posibilidad de que un participante responda dos veces, se solicitó que indicaran la inicial de su nombre y apellido junto a las tres últimas cifras de su número de identificación personal.

Una vez completados los cuestionarios, los datos fueron descargados en formato Excel y se comenzó con su análisis.

Análisis de datos

Se utilizó el software SPSS, Versión 25, para llevar a cabo el análisis de los datos.

Se calcularon y reportaron medidas de tendencia central, incluyendo la media (M), desviación estándar (\pm sd) y la mediana (Mdn)

Se presentaron con estadísticas descriptivas los datos socio-demográficos y otros datos relevantes. Además, se presentaron las medidas de tendencia central para los puntajes correspondientes al IMPIL respetando cada una de las 8 categorías (o subescalas) y del instrumento BIEPS-A en los grupos, suplentes y titulares.

Además, teniendo en cuenta el tipo de relación actual en el puesto de trabajo, se analizaron las diferencias para los puntajes obtenidos en el BIEPS-A y el IMPIL. Para llevar a cabo estos análisis de diferencias, se utilizó la prueba T de Student y se estableció un error de tipo 1 de 0,05 en todos los análisis.

Resultados

Los resultados del análisis de los datos sociodemográficos rebelaron que la muestra estuvo compuesta exclusivamente por mujeres que residen en la Provincia de Córdoba. Se observó que el 52,4% de las participantes eran docentes Municipales de Córdoba con titularidad, mientras que el 47,6% ocupaban un puesto suplente. En cuanto al nivel socioeconómico percibido por las participantes, se identificó que el 90,5% de ellas se ubicó en la clase media, mientras que el 9,5% se consideró de clase baja.

El nivel de instrucción o de escolaridad se fragmentó de la siguiente forma, 66,7% con estudios universitarios completos, 16,7% con estudios universitarios incompletos, 9,5% con profesorado de 4 años y 7,1% con profesorado de 3 años.

En lo que respecta al tiempo de permanencia en el trabajo actual, el 54,8% de las participantes tenía 6 años o más de antigüedad, el 19% entre 2 y 3 años, el 16,7% entre 4 y 5 años, y el 9,5% entre 6 meses y 1 año.

Sobre el desempeño autopercibido en el puesto laboral, se encontró que el 71,4% de las participantes consideró su desempeño como muy bueno, el 23,8% bueno y el 4,8% excelente.

Respecto a la cantidad de horas extras de trabajo relacionadas en sus casas o cursos de capacitación, el 33,3% de las participantes realizaba 4 horas o más por día, el 26,2% realizaba 3 horas, el 16,7% realizaba 2 horas y el 23,8% realizaba 1 hora.

En cuanto a la variable edad, se encontró que la mediana fue de 41 años, la media fue de 39,9 años y la desviación estándar fue de 5,60 ($M=39,9; \pm 5,60; Mdn= 41$)

En la tabla 1 y tabla 2 se presentan las medidas de tendencia central en las sub-escalas de los instrumentos IMPIL y del BIEPS-A, respectivamente.

Tabla 1

Medidas de tendencia central para los puntajes de impacto obtenidos en el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral (IMPIL) según relación laboral.

Categorías del IMPIL	Titulares		Suplentes	
	M (\pm ds)	Mdn	M (\pm ds)	Mdn
Problemas interpersonales	12,63 (\pm 7,74)	12,00	17,00 (\pm 7,78)	15,50
Competencia personal	17,45 (\pm 16,75)	13,00	25,25 (\pm 20,54)	18,50
Preocupaciones por la salud	7,68 (\pm 7,03)	6,50	8,90 (\pm 6,52)	8,50
Molestias medioambientales	12,00 (\pm 10,07)	9,50	18,50 (\pm 12,02)	14,50
Preocupaciones económicas	16,45 (\pm 11,18)	16,50	20,10 (\pm 14,69)	17,00
Preocupación en relación al futuro	4,00 (\pm 5,18)	1,00	7,45 (\pm 6,49)	4,50
Molestias emocionales	25,50 (\pm 22,20)	20,00	35,50 (\pm 27,50)	29,00
Molestias cognitivas	17,13 (\pm 15,74)	14,00	22,90 (\pm 18,72)	16,00

Nota: M= Media; ds= desviación estándar; Mdn= Mediana;

Tabla 2

Medidas de tendencia central para puntajes de impacto obtenidos en la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) según relación laboral.

Categorías del BIEPS-A	Titulares		Suplentes	
	M (\pm ds)	Mdn	M (\pm ds)	Mdn
Aceptación/Control	8,63 (\pm 0,65)	9,00	8,50 (\pm 0,76)	9,00
Autonomía	7,72 (\pm 1,07)	8,00	7,40 (\pm 1,18)	7,00
Vínculos	8,27 (\pm 0,82)	8,00	8,25 (\pm 0,91)	8,50
Proyectos	11,27 (\pm 0,88)	12,00	11,65 (\pm 0,48)	12,00

Nota: M= Media; ds= desviación estándar; Mdn= Mediana;

En relación con el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en función del tipo de relación en el puesto laboral, los resultados hallados no arrojaron diferencias significativas.

Tabla 3

Prueba de t de diferencia de medidas en IMPIL en relación al puesto laboral.

Categorías del IMPIL	Titulares (N=22)					Suplentes (N=20)				
	M	ds	t	gl	Sig.	M	ds	t	gl	Sig.
PI	12,63	7,74	-1,81	40	,07	17,00	7,78	-1,81	40	,07
CP	17,45	16,75	-1,35	40	,18	25,25	20,54	-1,35	40	,18
PS	7,68	7,03	-,57	40	,56	8,90	6,62	-,57	40	,56
MMA	12,00	10,07	-1,77	40	,08	18,50	12,02	-1,77	40	,08
PE	16,45	11,18	-,90	40	,36	20,10	14,69	-,90	40	,36
PF	4,00	5,18	-1,91	40	,06	7,45	6,49	-1,91	40	,06
ME	25,50	22,20	-1,30	40	,20	35,50	27,50	-1,30	40	,20
MC	17,13	15,74	-1,08	40	,28	22,90	18,72	-1,08	40	,28

Nota: 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; gl = Grados de libertad. Sig-: Significación bilateral.

Tabla 4

Prueba t de diferencia de medidas en BIEPS-A en relación al puesto laboral.

Categorías del BIEPS-A	Titulares (N=22)					Suplentes (N=20)				
	M	ds	t	gl	Sig.	M	ds	t	gl	Sig.
Aceptación/Control	8,63	0,65	,62	40	,53	8,50	0,76	,62	40	,53
Autonomía	7,72	1,07	,93	40	,35	7,40	1,18	,93	40	,35
Vínculos	8,27	0,82	,08	40	,93	8,25	0,91	,085	40	,93
Proyectos	11,27	0,88	-1,68	40	,09	11,65	0,48	-1,68	40	,09

Nota: M = Media; ds = desviación estándar; gl = Grados de libertad. Sig-: Significación bilateral.

Discusión

La percepción de inestabilidad laboral puede causar incomodidad y dolor, lo que puede derivar un estado de estrés, y a su vez tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores (Leibovich de Figueroa et al. 2007).

En base a lo mencionado anteriormente, el propósito de este estudio fue analizar como las docentes de Nivel Inicial de la Municipalidad en la Ciudad de Córdoba perciben el malestar causado por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico. La intención es identificar similitudes y diferencias en la relación laboral entre titulares y suplentes. Es importante destacar que no hay investigaciones previas que hayan abordado estas variables en esta población específica. Por lo tanto, este estudio representa la primera investigación sobre el malestar percibido en relación a la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en docentes municipales de Jardines (Nivel Inicial) de la Ciudad de Córdoba.

En referencia al primer objetivo, aunque los antecedentes sugieren que el malestar percibido por inestabilidad laboral está relacionada con un menor bienestar psicológico (Leibovich de Figueroa, 2006), en nuestra muestra no se encontró una correlación significativa en ninguna de las dos categorías, por lo tanto no se puede describir el malestar por inestabilidad laboral y bienestar psicológico con las variables utilizadas, sin embargo, a continuación describiremos información que resultaron relevantes para el estudio.

Según ha indicado Pérez (2008), en Argentina, existe una brecha de género en el ámbito laboral, donde las mujeres enfrentan desventajas en cuanto a su participación en el mercado laboral, la calidad del empleo, los sueldos que perciben y la conciliación entre sus responsabilidades laborales, familiares y del hogar en comparación con los hombres. En contraposición, el total de las personas que participaron de la presente investigación son mujeres. Esta situación podría explicarse por el hecho de que la educación inicial ha sido feminizada desde sus cimientos, con el respaldo de discursos científicos y representaciones sociales dominantes que sostienen que la mujer posee una habilidad innata para educar a los niños. Esta creencia sigue siendo predominante en la actualidad y se acepta cada vez más que las mujeres les confíen esa responsabilidad a otras mujeres (Fernández País, 2017).

Lo mencionado anteriormente se puede ver reflejado en el trabajo realizado por Alu, Bonelli y Nistal (2023), el cual se fundamenta en los datos obtenidos de los cuestionarios complementarios del Cuarto Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE) realizado por la UNESCO en 2019 en 16 países de Latinoamérica en el nivel educación primaria. El informe muestra ciertos rasgos distintivos en el ámbito docente argentino, por ejemplo, que el país cuenta con la tasa más elevada de mujeres en la profesión docente, ya que el 94,6% son mujeres.

Otro dato interesante, es que el 90,5% del total de las participantes se ubicó en la categoría de clase media en términos de su nivel socioeconómico percibido. Durante décadas, Argentina se ha autodefinido como una nación de clase media, lo cual es parte de un mito fundacional que sigue vigente en la actualidad (Boos, 2020). También se podría relacionar con la percepción social de la mayoría de la población, en el artículo periodístico que presenta un estudio llamado Las 3 Argentinas realizado por la consultora de estrategia MOIGUER, en 2023, en el que se realizó un informe que analiza cómo los valores y prácticas cristalizadas en cada clase social del país sudamericano impactan en el consumo de hoy en día; Fernando Moiguer, quien es el Director Ejecutivo de MOIGUER, afirmó que los resultados de este informe son muy claros. A pesar de que la economía argentina ha sido históricamente fragmentada, se ha mantenido la idea de un imaginario compartido de la Argentina de clase media (Casas, 2023).

La ausencia de una correlación significativa entre la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en esta muestra podría deberse a las características sociodemográficas de las participantes, teniendo en cuenta que se trata de un grupo socialmente no vulnerable compuesto principalmente por profesionales con educación superior completa y en su mayoría pertenecientes a la clase media (González et al. 2004).

En relación al segundo y tercer objetivo, en el estudio no se encontraron diferencias significativas en cuanto al malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, tanto en el IMPIL como en el BIEPS-A, según el tipo de relación laboral.

Continuando con el análisis de las disparidades en el bienestar emocional en relación al tipo de puesto laboral actual, no se encontraron diferencias significativas desde un punto de vista estadístico. Según Vielga Rangel y Alonso (2010), la mayoría de los

estudios en este campo coinciden en que hay muchos factores que influyen en el bienestar emocional y que hay variables personales y contextuales que son importantes. Por lo tanto, se podría inferir que el bienestar emocional no está directamente relacionado con el tipo de relación laboral. Además, se sabe que el apoyo no laboral de la familia y amigos puede actuar como un moderador que reduce el impacto negativo de la inestabilidad laboral en el bienestar psicológico (Lim, 1996).

Sería posible considerar que otras variables positivas moduladoras, como la identidad profesional, podrían estar influyendo en la percepción de bajo impacto de la inestabilidad laboral (Laibovich de Figueroa, 2006) y también relacionarse con los resultados obtenidos en la cinco subcategorías del BIEPS-A, las cuales no fueron significativas. Sumado a lo anterior, la relativa protección y satisfacción que produce tener una actividad laboral vinculada a la propia profesión (Torres González et al., 2010), podría haber influenciado en los resultados, teniendo en cuenta que todas las participantes tienen títulos habilitantes para realizar su trabajo y considerando que el 100% de las participantes se calificaron a sí mismas con desempeños superiores (Excelente, muy bueno y bueno), sin optar por regular o mala.

En 1989, Ryff mencionaba que la manera de afrontar los retos, la evaluación del desarrollo personal y el esfuerzo para conseguir metas formaban parte del bienestar, posteriormente Ryff y Keyes (1995), proponen una definición más precisa de bienestar psicológico que lo caracteriza como el esfuerzo por alcanzar la perfección y la realización del propio potencial. Según esta concepción eudaimonica existe una conexión entre el bienestar psicológico, en tener un propósito en la vida, en darle sentido a la propia existencia, en enfrentar desafíos y esforzarse por alcanzar metas valiosas, centrándose en el

desarrollo personal, el estilo y la forma de abordar los desafíos de la vida, el esfuerzo y la determinación para lograr objetivos.

Desde esta perspectiva, el bienestar psicológico se entiende como un constructo multidimensional que abarca tanto aspectos individuales como sociales del sujeto, su forma de estar en el mundo, la valoración que hace de su realidad y el significado que le otorga. Este constructo está influenciado por factores como la personalidad, la edad, el género, la cultura y el entorno en el que se encuentra el individuo, que puede presentar desafíos y retos nuevos, que serán enfrentados según la autonomía y el dominio del entorno que tenga, y que serán moldeados por las emociones y estrategias de afrontamiento de cada persona. Además, un buen soporte social puede favorecer un buen bienestar psicológico, lo que se traduce en un funcionamiento pleno a nivel físico y social (Romero Carrasco et al. 2007).

En este sentido, Diener (1994), concluyó que el bienestar psicológico es principalmente una cuestión individual, ya que depende de la evolución que una persona hace de su propia vida. Por lo tanto, se podría decir que el bienestar psicológico no estaría relacionado con el tipo de contrato que tenga en su trabajo.

Otra variable que podría afectar los resultados de este estudio, es el sueldo percibido, ya que es una forma de reconocimiento. Autores como Lee, Ashford y Bobko (1990) sostiene que la remuneración económica es probablemente el factor más importante para la satisfacción de los empleados. Las características de la ejecución del empleo varían entre el sector público y privado, lo que puede impactar en las remuneraciones de los empleados. Por ejemplo, ciertas actividades son llevadas a cabo de forma distinta en cada uno de estos sectores, lo que podría resultar en un salario diferente para un mismo profesional que trabaje en uno u otro sector. Además, la contratación y las condiciones

laborales en el sector público son reguladas y organizadas por una legislación específica que establece los motivos y objetivos de la contratación (García, 2018).

Considerando que este estudio se realizó con maestras que trabajan en la Municipalidad de Córdoba, es importante considerar que su salario es superior al de otros docentes en sectores públicos y privados. Esto se debe a que sus salarios se equiparan con el de los empleados municipales, a pesar de pertenecer al ámbito educativo. Según la escala salarial establecida por la Ordenanza N° 13.221, estas maestras reciben un salario básico de \$216.897,50, lo cual es considerablemente superior al salario básico de maestros (Maestro de Jardín de Infante) informado por la Provincia de Córdoba, el cual es \$48.525,28. Esta diferencia salarial podría influenciar en la percepción de bienestar psicológico independientemente del tipo de contrato que tengan.

Además de los aportes que ofrece este estudio, es importante reconocer algunas limitaciones metodológicas. Podríamos comenzar mencionando que se trabajó con una muestra reducida de maestras de Jardines Municipales, que no se seleccionaron mediante un procedimiento de muestreo aleatorio, lo que implica que los resultados no pueden ser generalizados a toda la población. Otra limitación potencial es que el uso de cuestionarios autoaplicados, puede estar influenciado por el deseo de dar respuestas socialmente aceptables segando los resultados. Una solución posible sería aplicar los instrumentos en persona y establecer una buena relación previa con los encuestados para que comprendan que no hay respuestas correctas o incorrectas, sino que todas las respuestas son igualmente valiosas (De Las Cuevas y Catresana y Gonzalez de Rivera y Resuelta, 1992).

A pesar de estas limitaciones, éste es el primer estudio que investiga las variables de inestabilidad laboral y bienestar psicológico en docentes de Nivel Inicial Municipales de la Ciudad de Córdoba, lo que representa un valioso antecedente para futuras investigaciones.

Basándonos en los resultados obtenidos, no se puede confirmar que el tipo de relación laboral tenga influencia en el malestar o bienestar psicológico. Por lo tanto se sugiere que en nuevas investigaciones se consideren variables moduladoras positivas, como la identidad profesional, características sociodemográficas y otras variables que podrían influir en la correlación psicológica del fenómeno laboral, como la calidad del empleo, la distancia al lugar de trabajo, la calidad del lugar de trabajo y los recursos de afrontamiento utilizados por los docentes para enfrentar las demandas laborales. Además, se debería investigar el contexto socioeconómico y factores personales que podrían influir en la percepción de malestar docente (Oros, Vargas y Chemisquy, 2020).

De este modo, se continuará aportando información validada para ampliar la visibilidad en torno al tema del malestar en los trabajadores, lo cual es un asunto de gran importancia para el bienestar psicológico de los docentes.

Referencias

- Alu, M., Bonelli, S & Nistal, M. (2023). Características y condiciones de trabajo de las y los docentes de primaria. *Observatorio de Argentinos por la Educación*. Recuperado de <https://argentinosporlaeducacion.org/wp-content/uploads/2023/04/Caracteristicas-y-condiciones-de-trabajo-de-las-y-los-docentes-de-primaria.pdf>
- Banco Central de la República Argentina (2023). *Relevamiento de expectativa de mercado (REM)*. Recuperado de <https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/PublicacionesEstadisticas/REM230428%20Resultados%20we>
- Bayón, María Cristina. (2005). Las huellas de los noventa en la sociedad argentina: Trayectorias, identidades e incertidumbres desde la inestabilidad laboral. *Revista mexicana de sociología*, 67(4), 729-753. Recuperado en 24 de abril de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032005000400003&lng=es&tlng=es
- Boos, T. (2020). Rebelión, progresismo y economía moral. La clase media argentina en las últimas dos décadas. *Revista Nueva Sociedad*, (285), 84-96. Recuperado de: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/5.TC_Boos_285.pdf
- Bouffartigue, P. y Busso, M. (2011) Précarité, informalité: une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail, *Les Mondes du Travail*, n° 9-10, pp. 27-40.

- Busso, M. (2013). Precariedad laboral en Democracia (y la persistencia de la estabilidad laboral como norma social, también entre los jóvenes). *Cuestiones de Sociología*, (9).
- Casas, X. (30 de marzo de 2023). Adiós a la ilusión de la Argentina de clase media: el impacto de la pobreza en un país fragmentado. *Infobae* [edición digital]. Recuperado de <https://www.infobae.com/economia/2023/03/30/adios-a-la-ilusion-de-la-argentina-de-clase-media-el-impacto-de-la-pobreza-en-un-pais-fragmentado/>
- 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.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) *Coyuntura laboral en la Argentina. Productividad y salarios: una mirada a largo plazo*. Recuperado de <https://repository.eclac.org/handle/11362/48819>
- De la Argentina de las clases media a las 3 Argentinas los cambios que tiene que hacer las marcas (30 de marzo de 2023). *El Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/negocios/de-la-argentina-de-la-clase-media-a-las-3-argentinas-los-cambios-que-tienen-que-hacer-las-marcas/>
- De Las Cuevas y Catresana, C., y González de Rivera y Revuelta, J. L. (1992). Autoinformes y respuestas sesgadas. *Anales de Psiquiatría*, 8(9), 362-366.
- De Witte H., Vander Elst T., De Cuyper N. (2015). Precariedad laboral, salud y bienestar. En Vuori J., Blonk R., Price R. (Eds.), *Vidas laborales sostenibles:*

- gestión de las transiciones laborales y la salud a lo largo del curso de la vida* (págs. 109–128). Ciencia de Springer + Medios comerciales. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., y Smith, H. L. (1999). Subjective wellbeing: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. doi: 10.1037/0033-2909.125.2.276
- Escala Salarial docente. Provincia de Córdoba. (2023). En Provincia de Córdoba, Ministerio de educación. Recuperado de: <https://www.cba.gov.ar/escala-salarial-docente/>
- Estefanell, L. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL). *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 127-129.
- Fernández, N., (Febrero, 2019). La crisis y el empleo. *Pymes cultura emprendedora*, 179, 6-7.
- Fernández Pais, Montea. (2017). Mujeres, género y jardín de infantes: entre el regazo materno y la sala. *Historia de la educación - anuario*, 18(1), 1-35. Recuperado en 12 de junio de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-92772017000100007&lng=es&tlng=es
- Franklin Fincowsky, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- García Capcha, Guillermo Alan. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016). [Tesis de grado Para optar el título de Licenciado en Bibliotecología y Ciencia de la Información].

- Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA_CAPCHA_EL_ROL_DE_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_EN_EL_PROCESO_DE_MODERNIZACION_DE_GESTION_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gasparini, L., P. Gluzmann y L. Tornarolli. (2019). *Pobreza Crónica en Datos de Corte Transversal: Estimaciones para Argentina. Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 252*, Octubre, 2019, CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata.
- González, A., Schmidt, V., Cassullo, G., Maglio, A., Minichiello, C., Coghlan, G., y Messoulam, N., (2004). Efectos de la Inestabilidad Laboral en los Sentimientos de Desesperanza y Satisfacción. En *XI Jornadas de Investigación*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-029/44.pdf>
- 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.
- Lee, C., Ashford, S.J. y Bobko, P. (1990) Efectos interactivos del comportamiento “Tipo A” y el control percibido sobre el desempeño del trabajo, la satisfacción laboral y las quejas somáticas. *Diario de la academia de administración*, 33(4), 870-881. doi: 10.5465/256296
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque-Ricle, I., & Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de*

- Investigaciones*, 15 (),297-303.[fecha de Consulta 29 de Junio de 2023]. ISSN: 0329-5885. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944029>
- Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (Ed.) (2002). *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*. Buenos Aires: EUDEBA
- Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (Comp.) (2006). *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., Marconi, A., Gonzalez, A., Aranda Coria, E., & Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, XIV(),61-68.[fecha de Consulta 12 de Junio de 2023]. ISSN: 0329-5885. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139943006>
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194. Doi: 10.1177/001872679604900203
- Loitegui, Aldaz J.R. *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad Complutense (Madrid, 1990). 355 pág.
- Maglio, A.; Injoque-Ricle, I., y Leibovich de Figueroa, N. (2010). Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. *Orientación y Sociedad*, 10; 43-58.Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf

- Marsollier R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento de situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220
- Martínez Pazo, A. (2015). *Estrés Laboral: Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Teleoperadores de la ciudad de Córdoba* [Tesis de grado, Universidad Siglo 21] Córdoba.
- 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.
- Mirete Ruíz, AB, (2010). Formación docente en tics. ¿Están los docentes preparados para la (r) evolución tic? *Revista Internacional de Psicología Educativa y del Desarrollo*, 4 (1), 35-44.
- Municipalidad de Córdoba Secretaria de Educación. (20 de abril de 2023). *Concurso Abierto*. <https://educacion.cordoba.gob.ar/concurso-abierto-jardines/>
- Nava, A. (2022). La protesta social en América Latina: los casos de Brasil, Argentina, Colombia y Chile (2018-2021). *Anuario Del Conflicto Social*, (13), e-39616. <https://doi.org/10.1344/ACS2022.13.2>
- Num J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004.
- Ordenanza N ° 12.275 (2014). Córdoba, Argentina: Municipalidad de Córdoba.
- Ordenanza N° 13.221 (2020). Córdoba, Argentina: Municipalidad de Córdoba .
- Oliva, Rocio Belen (2019). *Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba* [Tesis de grado, Universidad Siglo 21]

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21200/TFG%20-%20Oliva%20Rocio.pdf?sequence=1>

- Organización Mundial de la Salud (2013). *Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013 – 2020*. OMS, Ginebra.
- Oros, L., Vargas Rubilar, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores de los docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana De Psicología*, 54 (3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Paul, L. P. J. I. (2022). Malestar docente: el desplazamiento de la figura del docente como complicidad ideológica del discurso pedagógico. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1605-1633. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1601
- Peiro, J. M., Prieto, F., y Roe, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Prieto y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, vol. 2 (pp. 15- 33). Madrid: Editorial Síntesis.
- Pérez, P. E. (2008). Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003). *Trabajos y Comunicaciones*, (34), 171-200.
- Piccoli, B., & 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.
- Redacción diario Comercio y Justicia (22 de marzo 2023). *Comenzó el paro de los docentes de Córdoba por 48 horas. Comercio y justicia*. <https://comercioyjusticia.info/lo-ultimo/comenzo-el-paro-de-los-docentes-de-cordoba-por-48-horas/>

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:[10.1037/0022-3514.57.6.1069](https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069)
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). La estructura del bienestar psicológico revisada. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 69 (4), 719-727. doi: [10.1037/00223514.69.4.719](https://doi.org/10.1037/00223514.69.4.719)
- Romero Carrasco, AE, Brustad, RJ y García Mas, A. (2007). BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU USO EN LA PSICOLOGÍA DEL EJERCICIO, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52.[fecha de Consulta 10 de Junio de 2023]. ISSN: 1886-8576. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126258003>
- Romero Saldarriaga, M. A., & Marco Enrique Martínez Romero, M. E. M. R. (2023). Acciones educativas para abordar la violencia escolar en los estudiantes de Latinoamérica desde el 2018 al 2022. *Ciencia Latina Revista*, 7(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4667
- Schmutte, P. S., y Ryff, C. D. (1997). *Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. doi:[10.1037/0022-3514.73.3.549](https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549)
- Sindicatos unidos de obreros y empleados Municipales (11 de abril de 2023). *Inicio*. <https://www.suoemcordoba.com/>
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42. Doi: [10.1111/1464-0597.0077z](https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z)

- Torres González, J., y colaboradores. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(13), 27-42. doi: doi.org/10.18172/con.624
- UNESCO. (Octubre 2023). *El rol de las y los docentes para prevenir y abordar la violencia escolar*. Recuperado de: <https://www.unesco.org/es/articles/el-rol-de-las-y-los-docentes-para-prevenir-y-abordar-la-violencia-escolar>
- UNESCO. (Marzo 2023). *Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. Recuperado de <https://www.unesco.org/es/articles/estudio-regional-comparativo-y-explicativo-erce-2019>
- Unión de educadores de la Provinciales de Córdoba (12 de abril de 2023). *Inicio*. <https://www.uepc.org.ar/>
- Vielma Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275.[fecha de Consulta 09 de Junio de 2023]. ISSN: 1316-4910. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>