

MALESTAR PERCIBIDO POR INESTABILIDAD LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y AUTÓNOMOS DE CÓRDOBA Y CATAMARCA

PERCEIVED UNEASINESS DUE TO LABOR INSTABILITY AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN SALARIED AND FREELANCER WORKERS FROM CÓRDOBA AND CATAMARCA

López Steinmetz, Lorena C.¹; Hill, Andrea M.²; Rivas Ruzo, Sofía B.²; Caracciolo, Giuliana²

RESUMEN

Se analizó el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en trabajadores en relación de dependencia (RDEP) y autónomos (AUT), de Córdoba y Catamarca, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre esas variables. Se administraron el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). La muestra fue de 140 sujetos. No hubo diferencias significativas en el malestar percibido por inestabilidad laboral según tipo de relación laboral o provincia, pero el bienestar psicológico fue mayor en participantes de Catamarca. La categoría problemas interpersonales del IMPIL se asoció inversamente con el bienestar psicológico en la muestra total y en AUT, pero no en RDEP. Contrario a lo que señala la literatura, no se hallaron asociaciones con otras categorías del IMPIL. Se discuten las implicancias de lo hallado.

Palabras clave:

Satisfacción laboral - Condiciones de trabajo - Estrés psicológico - Empleo

ABSTRACT

The perceived uneasiness due to labor instability and psychological well-being in salaried workers (RDEP) and freelancers (AUT), from Córdoba and Catamarca, were analyzed in order to know common and specific features and to test relationships among these variables. The Inventory of Perceived Uneasiness in an Unstable Work Setting (IMPIL) and the Scale of Psychological Well-Being for Adults (BIEPS-A) were administered. The sample consisted of 140 participants. There were no significant differences in the perceived uneasiness due to labor instability according to type of labor relationship or province, but psychological well-being was higher in participants from Catamarca. The interpersonal problems category of IMPIL was inversely associated with psychological well-being in the whole sample and in AUT, but not in RDEP. Contrary to what literature indicates, no associations were found with other IMPIL categories. The implications of these findings are discussed.

Keywords:

Job satisfaction - Working conditions - Psychological stress - Employment

¹Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones Psicológicas (IIPsi); Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Universidad Siglo 21, sede Córdoba. Email: cecilialopezsteinmetz@unc.edu.ar

²Universidad Siglo 21, sede Córdoba.

Conflictos de intereses: Las autoras declaran que no tienen conflictos de intereses.

Financiamiento: Esta investigación no contó con financiamiento.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, el trabajo asalariado, estable y bien remunerado parece haber dejado de ser una perspectiva real y alcanzable para una gran parte de la mano de obra disponible (Nun, 1999). Argentina no es una excepción. En efecto, desde hace unos años y al momento de realizarse este estudio (i.e., 2019), este país atraviesa una crisis económica que, entre otros aspectos importantes, repercute en las tasas de empleo y en la estabilidad laboral. Así lo reflejan datos oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] que informan, e.g., que en el segundo trimestre de 2018 la tasa de desempleo subió casi un punto –pasando de 8.7% a 9.6% anual– (INDEC, 2018), mientras que en el primer semestre de 2019 llegó a 10.1% (INDEC, 2019a). No obstante, la problemática laboral es mucho más alarmante y significativa si se tienen en cuenta, además del desempleo, otras variables tales como el aumento de la subocupación. Así, si bien la cantidad de desempleados en el primer semestre de 2019 fue de 1.920.000, la subocupación afectó a 2.250.000 personas económicamente activas (INDEC, 2019b). En síntesis, la problemática del empleo y, más específicamente, la inestabilidad laboral como una de sus facetas importantes, es un tema de suma actualidad en Argentina. Durante los últimos años, el escenario laboral en este país fue de creciente precariedad, con casi una duplicación de subempleos inestables, los que pasaron de 9.7% en 2010 a 18.6% en 2018 (Donza, 2019). Aun previo al inicio de este periodo, algunos autores ya caracterizaban al escenario laboral argentino a partir del desempleo (o la desocupación), el empleo transitorio y el empleo permanente pero no registrado (Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle y Schufer, 2007; Schufer, 2006). En este contexto de inestabilidad laboral, se señaló que el miedo a perder el trabajo surgió como un importante estresor psicosocial (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa, Schufer et al., 2007). De acuerdo con Leibovich de Figueroa, Schufer et al. (2007), la percepción de la inestabilidad laboral se tornó en uno de los estresores psicosociales más relevantes y prevalentes, pero además es fuente de malestar y sufrimiento, y puede producir efectos negativos en la salud psicofísica de los que trabajan.

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

Con base en lo anterior y junto a Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle et al. (2007), se puede plantear que una situación de inestabilidad laboral se caracteriza por el hecho de que un empleado percibe una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desea y el nivel

que le ofrece el empleador. Dicha discrepancia o inadaptación persona-trabajo (en términos de estabilidad-inestabilidad) puede conducir a varias consecuencias negativas tanto psicológicas como fisiológicas. Entre las primeras, la posibilidad de pérdida de empleo podría afectar el grado de satisfacción general que tiene una persona respecto a su vida, i.e., lo que se denomina bienestar psicológico (para una revisión parcial de este concepto ver, e.g., Casullo, 2002; Páramo, Stranjero, García, Torrecilla y Gómez, 2012).

En efecto, desde hace tiempo, en la literatura internacional la inestabilidad laboral percibida se asocia a consecuencias negativas en relación con las actitudes laborales del empleado y su bienestar, tal como lo indican estudios de metaanálisis (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y otros estudios (Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Sverke y Hellgren, 2002). Estudios foráneos más recientes también parecen apoyar dichas afirmaciones (Charkhabi, 2019; LaMontagne et al., 2016). Asimismo, algunos estudios realizados en los principales centros urbanos de Argentina (Salvia, Brenlla y Despierre, 2008) y en provincias específicas, tales como Buenos Aires (Leibovich de Figueroa, Schufer et al., 2007) y Mendoza (Marsollier y Aparicio, 2011), se ubican en la misma línea de señalamientos. Sin embargo, los antecedentes en estas y en otras provincias argentinas están desactualizados y son, en general, escasos, cuando no inexistentes. Así, son necesarios nuevos estudios que, a la luz del contexto actual, evalúen la postulada relación inversa entre inestabilidad laboral (ya sea objetiva o subjetiva) y el bienestar psicológico del trabajador. Con base en todo lo anterior, el objetivo de la presente investigación fue analizar el malestar percibido por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas con ocupación laboral, en relación de dependencia y autónomos, residentes en Córdoba y Catamarca, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre esas variables.

MÉTODO

Participantes

El procedimiento de muestreo fue no probabilístico, de tipo accidental (Grasso, 1999). Los criterios de inclusión fueron: residir en Córdoba o bien en Catamarca desde hace, al menos, un año; tener ocupación laboral, en forma autónoma o bien en relación de dependencia; tener 18 años o más; brindar el consentimiento informado. Así, la muestra estuvo compuesta por $N = 140$ sujetos, de los cuales el 65.71% residía en Córdoba y el 34.29% en Catamarca. Los participantes de este estudio residían en zonas urbanas, con acceso a internet. Según ciudad de residencia, la distribución de los participantes de Córdoba fue de 83.70% Córdoba capital, 6.52% Villa Allende, 2.17% Villa Carlos Paz y 1.09% en cada uno de los siguientes sitios: Arroyito, La Calera, Mendiolaza, Oliva, Río Ceballos, Salsipuedes y Santa María de Punilla. Todos los participantes de Catamarca residían en la ciudad de Belén, capital del departamento homónimo. Según el tipo de relación laboral en el puesto actual, el 44.29% correspondió al grupo de autóno-

mos (AUT) y el 55.71% al grupo en relación de dependencia (RDEP). Ningún participante formó parte de ambos grupos. Los participantes que tenían más de un empleo y que estos correspondían a ambos tipos de relación laboral (AUT y RDEP), debieron escoger la opción que mejor representaba su situación laboral actual, en función del criterio de mayor nivel de ingresos.

Instrumentos

Los datos se recolectaron durante abril de 2019. Para ello, se administraron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de datos sociodemográficos y de otros datos relevantes: elaborado *ad hoc*, con ítems destinados a conocer sexo (mujer, varón); edad; ciudad de residencia; tiempo de residencia en Córdoba o en Catamarca; nivel socioeconómico autopercebido (clase alta, clase media, clase baja); situación ocupacional actual (empleado, desempleado/desocupado); nivel de instrucción máximo alcanzado (sin escolaridad, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, universitario incompleto, universitario completo, postgrado incompleto, postgrado completo); si el nivel de instrucción máximo alcanzado era terciario completo, universitario completo o superior a este, se indagó si el trabajo en el que se desempeñaban tenía vínculo con su profesión (sí, no); antigüedad en el trabajo actual (menos de seis meses, 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 (RDEP [ya fuera planta permanente o contratado], AUT [por cuenta propia]); autovaloración del nivel de desempeño en el trabajo actual (excelente, muy bueno, bueno, regular, malo). Además de servir para recabar información y caracterizar a los participantes, varios de esos ítems sirvieron para constatar el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos.

Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL): fue construido en Argentina (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002) y cuenta con análisis factorial exploratorio (Leibovich de Figueroa, Injoque Ricle et al., 2007). El IMPIL evalúa el malestar psicológico que genera en el individuo la variable *contextos económicos cambiantes e inestables*. Consiste en 101 ítems, agrupados en 8 categorías: problemas interpersonales (PI); competencia personal (CP); preocupaciones por la salud (PS); molestias medioambientales (MMA); preocupaciones económicas (PE); preocupaciones en relación al futuro (PRF); molestias emocionales (ME); molestias cognitivas (MC) (la descripción de cada categoría se puede consultar en: Leibovich de Figueroa, Schufer y Schmidt, 2006). Los participantes deben responder tomando en cuenta los sucesos de los últimos seis meses. Para hacerlo, deben usar la siguiente escala a fin de indicar si el suceso que se menciona en cada ítem les ha ocurrido: 1 = le sucede, pero no le produce malestar, 2 = le causa poco malestar, 3 = le causa mucho malestar, 4 = le causa excesivo ma-

lestar, 5 = le causa pánico-miedo. Si el suceso que se menciona en determinado ítem no les ha acontecido, no deben escoger ninguna opción. Si bien en la corrección se obtienen tres diferentes puntajes (sucesos, impacto, relación impacto-suceso), en este estudio los análisis se efectuaron considerando el puntaje de impacto, ya que este representa el mejor indicador de la experiencia de malestar (Leibovich de Figueroa et al., 2006). Mayores puntajes en impacto indican mayor vulnerabilidad a percibir malestar. Sin embargo, este instrumento no cuenta con puntajes de corte.

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A): fue desarrollada en Argentina por Casullo y Castro Solano (2000), en base a la teoría de Schmutte y Riff (1997). Se utilizó la versión para sujetos de más de 18 años (Casullo, 2002). Consiste en 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico autopercebido en las dimensiones: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos. No obstante, en este estudio los análisis se efectuaron considerando el puntaje total de la BIEPS-A. La propuesta general de la escala es describir la percepción que tiene una persona acerca de los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer. Los participantes deben responder teniendo en cuenta lo que sintieron durante el último mes. Para ello, deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con la frase que se presenta en cada ítem, usando la siguiente escala: 1 = de acuerdo, 2 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 = en desacuerdo. Menores puntajes indican menor nivel de bienestar psicológico en varias de las áreas vitales. Sin embargo, este instrumento no cuenta con puntajes de corte.

Procedimientos

Todos los instrumentos se administraron a los participantes de manera *online*, para lo cual se usó la herramienta Google Docs Formularios. La convocatoria para participar se hizo mediante redes sociales (*Facebook*, *Twitter*, *Instagram*), *WhatsApp* y correo electrónico. En las invitaciones a participar se incluyó el enlace que dirigía a los participantes al protocolo de evaluación, en el cual se presentó, en primer lugar, un formulario de consentimiento informado. Al presionar el botón "continuar", ubicado al final de dicho formulario, los participantes indicaban su consentimiento. A continuación, se presentaron los ítems del cuestionario de datos sociodemográficos, luego los del IMPIL y, finalmente, los del BIEPS-A. Se solicitó a cada participante indicar su dirección de correo electrónico, lo que se utilizó para controlar la potencial duplicación de participación.

Análisis de datos

Para los análisis de datos se utilizó R Studio, versión 3.5.3 (2019-03-11) (R Core Team, 2019). Por una parte, se informaron estadísticos descriptivos (frecuencias relativas, mediana, media y desviación estándar). Por otra parte, se analizó el supuesto de normalidad de las distribuciones con la prueba de Shapiro-Wilk (S-W). En el IMPIL, los

puntajes de la categoría problemas interpersonales se distribuyeron de manera normal (S-W = .98, p-valor = .11) pero no así los puntajes de las demás categorías de dicho instrumento (CP: S-W = .97, p-valor = .01; PS: S-W = .93, p-valor < .001; MMA: S-W = .97, p-valor = .003; PE: S-W = .98, p-valor = .02; PRF: S-W = .92, p-valor < .001; ME: S-W = .95, p-valor < .001; MC: S-W = .94, p-valor < .001). Los puntajes totales del BIEPS-A tampoco tuvieron distribución normal (S-W = .83, p-valor < .001). Atento a ello, se utilizaron pruebas no paramétricas. Para los análisis de diferencias se aplicó la prueba de Wilcoxon (W). Para los análisis de asociación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (S, rho). En todos los análisis, el p-valor se fijó en $\leq .05$.

RESULTADOS

Datos sociodemográficos y otros datos relevantes

Del total de participantes, 70.71% fueron mujeres y 29.29% varones. La media de edad fue de 33.86 años en ambos sexos (± 9.99 , Mediana = 30), 34.31 años en mujeres (± 10.56 , Mediana = 30) y 32.76 años en varones (± 8.51 , Mediana = 29). No hubo diferencia significativa en la edad según sexo (W = 2104, p-valor = .73).

Para el total de participantes, el tiempo de residencia en la ciudad actual fue de 22.25 años (± 13.61 , Mediana = 23). El nivel socioeconómico autopercebido fue clase media en el 86.43% de los participantes, clase baja en el 11.43% y clase alta en el 2.14%. El nivel de instrucción máximo alcanzado fue el siguiente: 6.43% postgrado completo, 3.57% postgrado incompleto, 24.29% universitario completo, 34.29% universitario incompleto, 14.29% terciario completo, 4.29% terciario incompleto, 9.29% secundario completo y 3.57% secundario incompleto.

Entre quienes respondieron acerca de si su trabajo se vinculaba con su profesión (73 participantes), 68.49% dijo que sí y 31.51% dijo que no. La antigüedad en el trabajo actual se distribuyó de la siguiente manera: 47.14% cinco años o más, 15.71% entre tres años y menos de cinco años, 17.86% entre un año y menos de tres años, 13.57% entre seis meses y menos de un año, 5.71% menos de seis meses. En cuanto a la autovaloración del nivel de desempeño en el trabajo actual, 16.43% evaluó su desempeño como excelente, 68.57% dijo que era muy bueno, 12.86% bueno, 1.43% regular y 0.71% malo.

Malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico

En la **tabla 1** se presentan las medidas de resumen de los puntajes en IMPIL y BIEPS-A en la muestra total y en cada sexo.

Por una parte, se analizaron diferencias según si el tipo de relación en el puesto laboral correspondía a AUT o bien a RDEP. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes de impacto de las categorías del IMPIL en función del tipo de relación laboral (**Tabla 2**). Tampoco se halló diferencia significativa entre los puntajes totales del BIEPS-A según el tipo de relación laboral (**Tabla 2**). En la **tabla 2** se presentan las medidas de resumen de los puntajes obtenidos en IMPIL y BIEPS-A según tipo de relación en el trabajo actual.

Del mismo modo, se analizaron diferencias según la provincia de residencia de los participantes (Córdoba y Catamarca). No se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes de impacto de las categorías del IMPIL según la provincia de residencia de los participantes (**Tabla 3**). En cambio, se halló que el puntaje total del BIEPS-A fue significativamente más alto en

Tabla 1. Medidas de resumen de los puntajes de impacto obtenidos en cada categoría del IMPIL y del puntaje total del BIEPS-A en ambos sexos y en cada sexo

Categorías del IMPIL y puntaje total del BIEPS-A	Ambos sexos (N = 140)		Mujeres (n = 99)		Varones (n = 41)	
	M (\pm d.e.)	Mdn	M (\pm d.e.)	Mdn	M (\pm d.e.)	Mdn
Problemas interpersonales	16.30 (\pm 8.16)	16	16.30 (\pm 8.15)	16	16.95 (\pm 8.25)	17
Competencia personal	29.32 (\pm 17.93)	29	29.85 (\pm 18.58)	29	28.05 (\pm 16.37)	29
Preocupaciones por la salud	8.66 (\pm 7.21)	7	8.42 (\pm 7.14)	7	9.24 (\pm 7.41)	9
Molestias medio-ambientales	16.55 (\pm 10.86)	15.50	16.70 (\pm 11.10)	16	16.20 (\pm 10.36)	14
Preocupaciones económicas	22.49 (\pm 13.14)	23	24.03 (\pm 13.04)	25	18.78 (\pm 12.77)	19
Preocupaciones en relación al futuro	7.39 (\pm 6.30)	6	7.48 (\pm 6.60)	6	7.15 (\pm 5.55)	8
Molestias emocionales	32.60 (\pm 23.84)	30.50	33.97 (\pm 25.33)	31	29.29 (\pm 19.66)	30
Molestias cognitivas	21.29 (\pm 16.68)	20	21.89 (\pm 17.64)	20	19.85 (\pm 14.20)	20
BIEPS-A puntaje total	29.24 (\pm 8.69)	33	29.81 (\pm 8.04)	33	27.85 (\pm 10.07)	34

IMPIL: Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A: Bienestar Psicológico para Adultos; M: Media; \pm d.e.: desviación estándar; Mdn: Mediana.

Tabla 2. Medidas de resumen y análisis de diferencias en los puntajes de impacto de cada categoría del IMPIL y en el puntaje total del BIEPS-A, según tipo de relación en el trabajo actual

Categorías del IMPIL y puntaje total del BIEPS-A	Autónomos (n = 62)		Relación de dependencia (n = 78)		Análisis de diferencias
	M (± d.e.)	Mdn	M (± d.e.)	Mdn	
Problemas interpersonales	15.23 (± 8.80)	16	17.15 (± 7.57)	17.50	W = 2087, p-valor = .17
Competencia personal	27.66 (± 19.11)	29	30.64 (± 16.94)	29.50	W = 2171, p-valor = .30
Preocupaciones por la salud	7.97 (± 6.93)	7	9.22 (± 7.42)	8	W = 2210, p-valor = .38
Molestias medio-ambientales	15.74 (± 11.05)	14	17.19 (± 10.72)	16.50	W = 2221, p-valor = .41
Preocupaciones económicas	22.24 (± 13.27)	23	22.69 (± 13.12)	22	W = 2407, p-valor = .96
Preocupaciones en relación al futuro	7.63 (± 6.34)	7	7.19 (± 6.30)	6	W = 2519, p-valor = .67
Molestias emocionales	33.55 (± 23.75)	31.50	31.85 (± 24.03)	30	W = 2506, p-valor = .71
Molestias cognitivas	21.92 (± 17.00)	20	20.79 (± 16.52)	19.50	W = 2457, p-valor = .87
BIEPS-A puntaje total	28.90 (± 8.80)	33.50	29.50 (± 8.65)	33	W = 2342, p-valor = .75

IMPIL: Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A: Bienestar Psicológico para Adultos; M: Media; ± d.e.: desviación estándar; Mdn: Mediana; W: Prueba de Wilcoxon.

Tabla 3. Medidas de resumen y análisis de diferencias en los puntajes de impacto de cada categoría del IMPIL y en el puntaje total del BIEPS-A, según provincia de residencia de los participantes

Categorías del IMPIL y puntaje total del BIEPS-A	Catamarca (n = 48)		Córdoba (n = 92)		Análisis de diferencias
	M (± d.e.)	Mdn	M (± d.e.)	Mdn	
Problemas interpersonales	15.40 (± 9.33)	15.50	16.77 (± 7.50)	17	W = 1981.5, p-valor = .32
Competencia personal	26.17 (± 19.89)	25	30.97 (± 16.69)	31	W = 1793, p-valor = .07
Preocupaciones por la salud	8.58 (± 7.97)	7	8.71 (± 6.82)	8	W = 2064.5, p-valor = .53
Molestias medio-ambientales	16.77 (± 12.58)	15.50	16.43 (± 9.91)	15.50	W = 2150.5, p-valor = .80
Preocupaciones económicas	22.15 (± 14.41)	22.50	22.67 (± 12.50)	23	W = 2104, p-valor = .65
Preocupaciones en relación al futuro	7.33 (± 6.98)	6	7.41 (± 5.95)	6.50	W = 2094, p-valor = .62
Molestias emocionales	31.88 (± 26.78)	22.00	32.98 (± 22.30)	32.50	W = 2026, p-valor = .43
Molestias cognitivas	21.79 (± 18.92)	19	21.03 (± 15.49)	20	W = 2183.5, p-valor = .92
BIEPS-A puntaje total	34.90 (± 2.64)	35	26.28 (± 9.28)	27.50	W = 3274, p-valor < .001**

IMPIL: Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A: Bienestar Psicológico para Adultos; M: Media; ± d.e.: desviación estándar; Mdn: Mediana; W: Prueba de Wilcoxon.

** Significación estadística < .001 (prueba de dos colas).

los participantes de Catamarca que en los de Córdoba (**Tabla 3**). En la **tabla 3** se informan las medidas de resumen de los puntajes obtenidos en el IMPIL y el BIEPS-A según provincia.

Por otra parte, se analizaron asociaciones entre los puntajes de impacto obtenidos en las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A para todos los casos. Se halló asociación significativa, de tipo inverso, entre la categoría problemas interpersonales y el puntaje total del BIEPS-A. Para las demás categorías del IMPIL, en cam-

bio, no se hallaron asociaciones significativas con el puntaje total del BIEPS-A (**Tabla 4**).

Asimismo, se evaluaron asociaciones entre los puntajes de impacto de las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A para los participantes AUT, por una parte, y para los participantes RDEP, por la otra. En los participantes AUT se halló asociación significativa, de tipo inverso, entre problemas interpersonales y BIEPS-A puntaje total, pero no entre las demás categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A (**Tabla 4**).

Tabla 4. Correlaciones bivariadas entre cada categoría del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A en el total, en participantes autónomos (AUT) y en participantes en relación de dependencia (RDEP)

VARIABLES	Total (N = 140)	AUT (n = 62)	RDEP (n = 78)
Problemas interpersonales y puntaje total del BIEPS-A	S = 547470 <i>p</i> -valor = .02* rho = -.20	S = 51223 <i>p</i> -valor = .02* rho = -.29	S = 88509 <i>p</i> -valor = .30 rho = -.12
Competencia personal y puntaje total del BIEPS-A	S = 525460 <i>p</i> -valor = .08 rho = -.15	S = 49041 <i>p</i> -valor = .07 rho = -.23	S = 84270 <i>p</i> -valor = .57 rho = -.07
Preocupaciones por la salud y puntaje total del BIEPS-A	S = 462620 <i>p</i> -valor = .89 rho = -.01	S = 45338 <i>p</i> -valor = .27 rho = -.14	S = 73149 <i>p</i> -valor = .51 rho = .07
Molestias medioambientales y puntaje total del BIEPS-A	S = 458130 <i>p</i> -valor = .98 rho = -.002	S = 43330 <i>p</i> -valor = .48 rho = -.09	S = 73645 <i>p</i> -valor = .55 rho = .07
Preocupaciones económicas y puntaje total del BIEPS-A	S = 464360 <i>p</i> -valor = .86 rho = -.02	S = 40148 <i>p</i> -valor = .93 rho = -.01	S = 79262 <i>p</i> -valor = .98 rho = -.002
Preocupaciones en relación al futuro y puntaje total del BIEPS-A	S = 452390 <i>p</i> -valor = .90 rho = .01	S = 38637 <i>p</i> -valor = .83 rho = .03	S = 77314 <i>p</i> -valor = .85 rho = .02
Molestias emocionales y puntaje total del BIEPS-A	S = 461890 <i>p</i> -valor = .91 rho = -.01	S = 41837 <i>p</i> -valor = .68 rho = -.05	S = 75905 <i>p</i> -valor = .73 rho = .04
Molestias cognitivas y puntaje total del BIEPS-A	S = 455480 <i>p</i> -valor = .96 rho = .004	S = 42664 <i>p</i> -valor = .57 rho = -.07	S = 73438 <i>p</i> -valor = .53 rho = .07

IMPIL: Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A: Bienestar Psicológico para Adultos; S: valor del test estadístico; rho: coeficiente de correlación de Spearman.
 * Significación estadística < .05 (prueba de dos colas).

En los participantes RDEP no se encontró asociación significativa entre los puntajes de impacto de ninguna de las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A (Tabla 4).

Finalmente, se evaluaron asociaciones entre los puntajes de impacto de las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A para los participantes de Catamarca, por una parte, y para los participantes Córdoba, por la otra. En los participantes de Catamarca no se halló asociación significativa entre ninguna de las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A (Tabla 5). En los participantes de Córdoba tampoco se halló asociación significativa entre los puntajes de impacto de las categorías del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A (Tabla 5).

Tabla 5. Correlaciones bivariadas entre cada categoría del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A en los participantes de Catamarca y de Córdoba

VARIABLES	Catamarca (n = 48)	Córdoba (n = 92)
Problemas interpersonales y puntaje total del BIEPS-A	S = 21537 <i>p</i> -valor = .25 rho = -.17	S = 154580 <i>p</i> -valor = .07 rho = -.19
Competencia personal y puntaje total del BIEPS-A	S = 23530 <i>p</i> -valor = .06 rho = -.28	S = 130820 <i>p</i> -valor = .94 rho = -.01
Preocupaciones por la salud y puntaje total del BIEPS-A	S = 22079 <i>p</i> -valor = .18 rho = -.20	S = 118370 <i>p</i> -valor = .41 rho = .09
Molestias medioambientales y puntaje total del BIEPS-A	S = 19167 <i>p</i> -valor = .79 rho = -.04	S = 124560 <i>p</i> -valor = .70 rho = .04
Preocupaciones económicas y puntaje total del BIEPS-A	S = 21505 <i>p</i> -valor = .26 rho = -.17	S = 117730 <i>p</i> -valor = .38 rho = .09
Preocupaciones en relación al futuro y puntaje total del BIEPS-A	S = 21785 <i>p</i> -valor = .21 rho = -.18	S = 113500 <i>p</i> -valor = .23 rho = .13
Molestias emocionales y puntaje total del BIEPS-A	S = 20477 <i>p</i> -valor = .45 rho = -.11	S = 116120 <i>p</i> -valor = .32 rho = .11
Molestias cognitivas y puntaje total del BIEPS-A	S = 21443 <i>p</i> -valor = .27 rho = -.16	S = 118200 <i>p</i> -valor = .40 rho = .09

IMPIL: Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral; BIEPS-A: Bienestar Psicológico para Adultos; S: valor del test estadístico; rho: coeficiente de correlación de Spearman.

DISCUSIÓN

Las medidas de malestar percibido por inestabilidad laboral fueron similares entre los trabajadores AUT y en RDEP, y entre los participantes de Córdoba y Catamarca. Las medidas de bienestar psicológico también fueron similares entre trabajadores AUT y en RDEP, pero difirieron por provincia de residencia de los participantes. Así, el bienestar psicológico fue significativamente más alto en los participantes de Catamarca. Al respecto, cabe mencionar que, al momento de realizarse este estudio, la tasa de desocupación en Catamarca era menor que en Córdoba (9.3 y 13.1, respectivamente; INDEC, 2019a). Esto puede haber influido, en cierto modo, en el mayor nivel de bienestar psicológico registrado en los participantes de Catamarca. La falta de diferencias significativas en función del tipo de relación laboral fue llamativa ya que, de acuerdo con la literatura, la mayor inestabilidad laboral no se distribuye homogéneamente entre diferentes ocupaciones, ni se presenta con igual intensidad y efecto sobre los diferentes perfiles laborales (Persia, 2006). Así, los antecedentes señalan que el estatuto de trabajador autónomo impone una fuerte inestabilidad laboral (Poblete, 2012).

La literatura también indica que la inestabilidad laboral es más intensa en trabajadores con determinadas características, tales como menor antigüedad en el puesto y menor nivel educativo, entre otras (Faber, 1999; Beccaria y Maurizio, 2005; Persia, 2006). En el sentido de esto último es importante mencionar que, en la muestra analizada, la mayoría de los participantes (62.85%) tenía una antigüedad laboral en el puesto actual de al menos tres años y casi la mitad (48.58%) había alcanzado niveles educativos terciarios y universitarios completos o superiores, por lo que estas características pueden haber influido en la ausencia de diferencias. Sumado a ello, hay reportes de que la inestabilidad laboral objetiva y subjetiva no se diferenciarían entre sí en cuanto a las consecuencias negativas que tienen a nivel psicológico y fisiológico (Mauno et al., 2005). De manera similar a algunos antecedentes (Salvia et al., 2008; Poblete, 2012), se puede considerar que la inestabilidad laboral percibida por los trabajadores AUT sería de tipo objetivo y, en cambio, la inestabilidad laboral percibida por los trabajadores en RDEP se caracterizaría por ser de tipo más bien subjetiva. Si se acepta ello, la ausencia de diferencias reportadas en la muestra estudiada aquí se ubicaría en el sentido de lo señalado por Mauno et al. (2005).

La categoría problemas interpersonales del IMPIL se asoció inversamente con el puntaje total de bienestar psicológico. En el instrumento utilizado, dicha categoría evalúa el impacto de sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales o intersubjetivas que son percibidos como malestar (Leibovich de Figueroa et al., 2006). De acuerdo con lo hallado, esta asociación fue significativa en la muestra total y en trabajadores AUT, pero no en RDEP ni en grupos de participantes según provincia de residencia. En cambio, no se hallaron asociaciones con otras categorías del IMPIL, las cuales, sin embargo, habrían sido esperables de hallar de acuerdo con lo que señala la literatura (Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa, Schufer et al., 2007). Sin embargo, es importante notar que antecedentes como el de Leibovich de Figueroa, Schufer et al., (2007), que afirman que la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de la expresión del malestar se basaron únicamente en el análisis de trabajadores en RDEP e indicaron que dicha relación se produce principalmente si hay un desajuste entre el nivel de instrucción y la tarea que realizan los trabajadores. Atento a ello, la divergencia con lo hallado aquí puede deberse a que, en el presente estudio, se incluyeron trabajadores en RDEP, pero también AUT. Sumado a ello, la mayoría de los participantes (68.49%) indicó que su trabajo se vinculaba con su profesión. Por lo demás, la mayoría valoró su nivel de desempeño en el trabajo actual de manera sumamente positiva (excelente + muy bueno = 85%) o, cuanto menos, positiva (excelente + muy bueno + bueno = 97.86%). Teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno abordado, además de la percepción de inestabilidad laboral, en nuevos estudios será necesario incluir variables adicionales como la calidad del empleo y el contexto socioeconómico. En cuanto a la primera, hay estudios que re-

portaron asociación entre la calidad del empleo y el riesgo de malestar psicológico pero que, llamativamente, no encontraron asociación entre la condición de estar ocupado o desocupado y el riesgo de malestar psicológico (Salvia et al., 2008). En cuanto a la segunda, en un contexto de desempleo creciente como es el actual contexto argentino (Bermúdez, 2019; Donza, 2019; Gonzalez, 2019; Jueguen, 2018), es dable postular que tener trabajo puede, en sí mismo, ser fuente de bienestar psicológico con independencia de la percepción de estabilidad/inestabilidad laboral. Todos estos aspectos requieren investigaciones adicionales.

REFERENCIAS

- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2001). Movilidad laboral e intermitencia de los ingresos en Argentina. En *2º Reunión anual sobre pobreza y distribución del ingreso*. LACEA/BID/BM/UTDT.
- 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.
- Charkhabi, M. (2019). Quantitative job insecurity and well-being: Testing the mediating role of hindrance and challenge appraisals. *Frontiers in Psychology*, 9, 2776. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02776
- Donza, E. (2019). *Heterogeneidad y fragmentación del mercado de trabajo (2010-2018)*. Buenos Aires: Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina.
- Faber, H. S. (1999). Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets. En O. C. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 3, part B (pp. 2439-2483). Amsterdam: North-Holland.
- Grasso, L. (1999). *Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., y van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2018). Mercado de Trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2018. *Informes Técnicos*, 2(178). Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim18.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2019a). Mercado de Trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2019. *Informes Técnicos*, 3(174). Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim19ED75D3E4D2.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2019b). Mercado de Trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2019. *Informes Técnicos*, 3(113). Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim19B489ACCDF9.pdf

- LaMontagne, A. D., Milner, A., Krnjacki, L., Schlichthorst, M., Kavanagh, A., Page, K., y Pirkis, J. (2016). Psychosocial job quality, mental health, and subjective wellbeing: A cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, 16(Suppl 3), 1049. doi: 10.1186/s12889-016-3701-x
- Leibovich de Figueroa, N. (2006) La inestabilidad laboral como estresor. En N. Leibovich de Figueroa y M. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 33-43). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I., y Schufer, M. (2007). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, 15, 297-303. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v15/v15a29.pdf>
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A. L., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., Marconi, A., González, A., Aranda, C., y Cuenya, L. (2007). Malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, 14, 61-68. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v14/v14a06.pdf>
- Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (Ed.) (2002). *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Leibovich de Figueroa, N. B., Schufer, M., y Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). En N. B. Leibovich de Figueroa y M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 45-59). Buenos Aires: Paidós.
- 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. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol10-issue1-fulltext-125
- 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. doi: 10.1080/13594320500146649
- Nun, J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004. doi: org/10.2307/3467265
- Páramo, M. de los A., Stranjero, C. M., García, C. S., Torrecilla, N. M., y Gómez, E. E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7-21.
- Persia, J. (2006). Movimientos de corto plazo y el ajuste en el mercado de trabajo. De la crisis del tequila a la de la convertibilidad (Gran Buenos Aires, 1994-2002). En J. C. Neffa y P. Pérez (Coords.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* (pp. 39-74). Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Poblete, L. (2012). Subcontratados por el Estado: trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007). En *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2195/ev.2195.pdf
- R Core Team (2019). *R: A language and environment for statistical computing*. Viena: R Foundation for Statistical Computing. Recuperado de <https://www.r-project.org/>
- Salvia, A., Brenlla, M. E., y Despierre, B. (2008). Desempleo, inestabilidad laboral y condiciones psicológicas. *Revista de Psicología*, (4-8), 97-112.
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico. En N. B. Leibovich de Figueroa y M. L. Schufer (Comp.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 19-32). Buenos Aires: Paidós.
- Schutte, P. S., y Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. doi: 10.1037//0022-3514.73.3.549
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242

Fecha de recepción: 30 de marzo de 2020

Fecha de aceptación: 20 de octubre de 2020

Fecha de publicación: 30 de noviembre de 2020