

XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

ECOEVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE LA INESTABILIDAD LABORAL PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO (IMPIL).

LEIBOVICH DE FIGUEROA, N. y SCHUFER, M.

Cita:

LEIBOVICH DE FIGUEROA, N. y SCHUFER, M. (2004). *ECOEVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE LA INESTABILIDAD LABORAL PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO (IMPIL)*. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-029/246>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eVAu/nbo>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

49 - ECOEVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE LA INESTABILIDAD LABORAL PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO (IMPIL)

Autor/es

LEIBOVICH DE FIGUEROA, N. , SCHUFER, M.

Institución que acredita y/o financia la investigación

Secretaría Ciencia y Técnica Universidad de Buenos Aires (UBACYT P-50)

Resumen

La flexibilización de las relaciones sociales del trabajo conduce al trabajador a una inquietante sensación de discontinuidad e interrupción de la relación establecida y la incertidumbre es tanto un malestar de los empleados como de los desempleados. Presentamos una técnica de ecoevaluación psicológica para medir el malestar originado por el estresor ‘ inestabilidad laboral’ y su expresión en diferentes aspectos personales Este cuestionario se inscribe en la evaluación de la inestabilidad laboral como un estresor cotidiano, que tiene alta probabilidad de ocurrencia a raíz de las condiciones socio-económicas actuales y cuya incidencia en la población activa es mayoritaria. El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) comparte con otras medidas de sucesos cotidianos el hecho de que mide el número y el impacto relativo de este suceso común de “ malestar” . Se definen las categorías en las que se clasifican los 101 items que lo componen y se dan datos acerca de su validez y confiabilidad.

Resumen en Inglés

Flexibility of work social relations leads to disturbing sensations of discontinuance and interruption of the contract established between workers and their employers.

Uncertainty appears as an uneasiness not only of those who are unemployed but also of those who have a job. A psychological eco-evaluation technique to assess the uneasiness originated by the stressor “ work instability” and its expression in different personal aspects is presented. The questionnaire evaluates “ work instability” as a daily stressor, with high probability of occurrence in current argentine socio-economic conditions. Inventory IMPIL (Inventory of perceived uneasiness in an unstable work setting), as other instruments that evaluate daily events, measures number of events and relative impact of this common event of “ uneasiness” , experienced in the last six months. Categories used to clasify the 101 items are defined and validity and reliability data are provided.

Palabras Clave

ecoevaluación psicológica, inestabilidad laboral,

INTRODUCCIÓN

La supervivencia y el sentido humano de la existencia que se logran a través de las certezas y seguridades sociales son dos necesidades fundamentales para el ser humano. El trabajo estable constituye una de las seguridades sociales necesarias.

En la racionalización y la reducción de las actividades laborales hay una amenaza y pérdida de seguridad, tanto en el sentido objetivo como subjetivo, lo que suscita malestar. Se la considera, aunque sólo un pequeño número de personas sean despedidas, como un acto de traición cometido en el contrato psicológico implícito entre los trabajadores y quienes los emplean. El trabajo se percibe como inestable. La desconfianza, la inseguridad se expanden como una epidemia y son sentidas por un número de trabajadores notablemente superior al de aquellos que han sido realmente despedidos.

Podemos considerar la ' inestabilidad laboral' como un estresor psicosocial. La percepción de inestabilidad laboral y su evaluación como suceso estresante, teniendo en cuenta las características propias del contexto ocupacional argentino, resulta de suma importancia para el trabajador y su medio laboral. La evaluación del impacto de dicho estresor nos permitirá tareas preventivas en contextos específicos.

OBJETIVOS

- Construir un inventario para la evaluación del malestar percibido en contextos ocupacionales inestables.
- Inscribir este inventario dentro del área de evaluación ecopsicológica desde que toma en cuenta las características propias del contexto y la opinión de los propios actores.
- Presentar las características psicométricas del mismo.

Definiciones de los conceptos

Estresor psicosocial

"En el contexto del estrés, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad" (Levi Lennart , 2000).

Percepción de la inestabilidad laboral Las rápidas transformaciones actuales que se suceden en el contexto de trabajo llevan a percibir a este como una situación laboral inestable. Los sentimientos más comunes frente a esto son: incertidumbre, inseguridad, miedo, etc., cuya expresión son los signos y síntomas de malestar.

Malestar

En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente, afectan al trabajador.

Son considerados como malestar, los signos de molestias específicas del contexto de trabajo.

En el contexto de inestabilidad laboral se activan mecanismos que facilitan el desgaste psíquico expresado en síntomas inespecíficos.

MÉTODO

Instrumentos

Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Labora (IMPIL) Este cuestionario se inscribe en la evaluación de la inestabilidad laboral como un estresor cotidiano. Este estresor tiene alta probabilidad de ocurrencia a raíz de las condiciones socio-económicas actuales y por lo tanto, su incidencia en la población activa es mayoritaria. Se lo considera un instrumento de ecoevaluación psicológica dado que por su forma de construcción considera las características contextuales del mercado laboral en nuestro medio. Y fue elaborado a partir de las opiniones de los propios actores.

El IMPIL comparte con otras medidas de sucesos cotidianos el hecho de que mide el número y el impacto relativo de este suceso común de "malestar" (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2002).

Se lo considera una prueba de evaluación de malestar cotidiano, razón por la cual se solicita evaluar los sucesos de los últimos 6 meses

El IMPIL nos provee de

- un instrumento para la evaluación de la frecuencia y el impacto de un estresor cotidiano

- puede ser tomado en plazos cortos dado que la ocurrencia del estresor puede haberse modificado o desaparecido

- una medida sensible para el 'malestar' en situación de inestabilidad laboral y que nos permite establecer relaciones con otras medidas biológicas, psicológicas o sociales.

El "malestar", tal como es definido y evaluado por este instrumento, se expresa en los signos y síntomas del impacto acumulativo de un suceso relativamente menor pero diariamente molesto o perturbador.

Tanto el impacto como la ocurrencia son dimensiones importantes en la experiencia de "malestar" de un sujeto.

Los sucesos cotidianos molestos pueden variar desde una alta a una baja frecuencia de ocurrencia y de un bajo a un alto valor de impacto.

Este instrumento nos permite obtener los siguientes puntajes:

Puntaje de sucesos (frecuencia de ocurrencia)

Nos proporciona una medida objetiva de la frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar e indirectamente refleja el grado de compromiso del sujeto en su medio ambiente.

Altos puntajes indican que el sujeto experimenta muchos de los sucesos estresantes en diferentes áreas de su medio ambiente

Puntaje de impacto Estos puntajes representan el mejor indicador de la experiencia personal de "malestar".

Relación impacto-suceso Se divide el puntaje de impacto por el puntaje en suceso (I/S). Altos puntajes en esta relación indicarían que un individuo es vulnerable a percibir malestar. También pueden significar un estado temporario de alta sensibilidad resultante de las excesivas demandas medioambientales en relación

al hecho perturbador. Bajos puntajes en impacto con altos puntajes en sucesos sugiere buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante.

Los sucesos estresantes (molestos) pueden ser clasificados en categorías relativas basadas en el tipo de contexto de donde proviene la molestia. Dado que un individuo está más expuesto a algunas situaciones que a otras, esta distinción nos permitirá conocer cuáles son más molestas que otras.

Las categorías utilizadas por nosotros para la clasificación de los items (de acuerdo al tipo de contexto de donde proviene la molestia) son:

1 - Problemas interpersonales (PI) (10 items)

Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales o intersubjetivas que son evaluados como malestar.

2 - Competencia personal (CP) 21 items)

Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación al desempeño personal.

3 - Molestias cognitivas (MC) (15 items)

Evalúa el impacto de los pensamientos en relación al trabajo actual y la inestabilidad laboral.

4 - Molestias medio-ambientales (MMA) (11 items)

Evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio-ambiente socio-cultural de la organización.

5 - Preocupaciones por la salud (PS) (6 items)

Evalúa el impacto de los síntomas psico-físicos provenientes del trabajo. 6 - Preocupaciones económicas (PE) (12 items)

Evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos en relación al área trabajo.

7 - Preocupaciones en relación al futuro (PF) (5 items)

Evalúa el impacto de los pensamientos en relación el futuro próximo y lejano en relación al área trabajo.

8 - Molestias emocionales (ME) (21 items)

Evalúa el impacto de los sentimientos en relación al trabajo actual y la inseguridad laboral.

Para la obtención de los índices psicométricos correspondientes se ha administrado el IMPIL conjuntamente con los siguientes instrumentos:

- El Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) de Osipow y Spokane (1987): Este instrumento ha sido desarrollado para:

- elaborar medidas genéricas de estresores ocupacionales que se puedan aplicar a través de diferentes niveles y ambientes ocupacionales y
- proveer medidas para un modelo teórico integrado que une las fuentes de estrés percibidas en el ambiente de trabajo, la tensión psicológica experimentada por los individuos como resultado de los estresores ocupacionales percibidos, y los recursos de afrontamiento disponibles para combatir los efectos de los estresores y aliviar la tensión.

Comprende tres dimensiones o dominios del estrés ocupacional: estresores ocupacionales, tensión psicológica y recursos de afrontamiento, por lo que

constituye una medida concisa del estrés ocupacional (Schmidt, Leibovich, González y Marconi, 2003).

Hemos utilizado una versión abreviada del mismo, tomando en consideración las siguientes subescalas

El Cuestionario de Tensión Personal (PSQ) es una medida del dominio de tensión psicológica y comprende cuatro subescalas:

* Tensión vocacional (VS): mide el grado en que el individuo tiene problemas con la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo

* Tensión psicológica (PSY): mide el grado en que la persona experimenta problemas psicológicos y/o emocionales

* Tensión interpersonal (IS): mide el grado en que la persona percibe disrupción en las relaciones interpersonales

* Tensión física (PHS): mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado

Los recursos de afrontamiento constituyen el tercer dominio del OSI, cubierto por cuatro subescalas que conforman el Cuestionario de Recursos Personales (PRQ):

* Recreación (RE): mide el grado en que el individuo hace uso, y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares

* Autocuidado (SC): mide el grado en que el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico

* Soporte Social (SS): mide el grado en que la persona siente apoyo y ayuda por parte de los demás

* Afrontamiento racional/cognitivo (RC): mide el grado en que la persona posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo (Schufer, 1998).

- Cuestionario de satisfacción general, especialmente construido para esta investigación. Este cuestionario está basado en la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). En nuestro cuestionario la satisfacción es considerada una respuesta del sujeto en relación a los estados afectivos en correspondencia a diversas áreas (familia, amigos, barrio, trabajo, etc.) (Aranda Coria et al., 2003).

Propiedades psicométricas

Validez

Validez de constructo y contextual

El IMPIL se encuentra fundamentado en las concepciones correspondientes al concepto de estresor psicosocial aplicado al trabajo. Evalúa la percepción de las características de inestabilidad laboral en contextos específicos de nuestro medio ocupacional (ver apartado definiciones) con una correcta operacionalización de los mismos.

Las correlaciones inversas (validez discriminante) obtenidas con el cuestionario de satisfacción general para cada una de las subescalas del IMPIL hablan a favor de la validez conceptual del cuestionario.

Las correlaciones obtenidas con la prueba OSI-M nos permite afirmar que el IMPIL correlaciona positiva y significativamente con los aspectos de tensión y negativamente con recursos personales, recreación, autocuidado, afrontamiento racional.

Estos resultados nos permiten observar que a mayor puntaje en el IMPIL mayor tensión y menor satisfacción general. Es decir en el sentido de lo esperado, para la validez discriminante.

Confiabilidad Los resultados obtenidos, para cada subescala del IMPIL, a través del coeficiente de Confiabilidad por Alpha de Cronbach presentan valores que nos permiten hablar de una buena homogeneidad de sus items.

BIBLIOGRAFÍA

Aranda Coria, E.; Cassullo, G.; Schmidt, V.; Marro, C.; González, M. A.; Minichello, C. (2003) Relaciones entre la evaluación de la percepción de inestabilidad laboral y la satisfacción general, XI Congreso Argentino de Psicología, San Juan, Argentina.

Leibovich de Figueroa, N.; Schufer M. (eds.) (2002) El "malestar y su evaluación en diferentes contextos. Buenos Aires: EUDEBA.

Levi Lennart, (2000) Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo, en Raija Kalimo, Mostafá A. El-Batawi, Cary L. Cooper (compiladores) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, cap. 2.

Olson, D.H. ; Barnes, H. (1982) Manual de la Escala Calidad de Vida. Minneapolis: Life Innovations.

Osipow, H.; Spokane, A. (1987) *Organizational stress inventory*, Florida: PAR, Psychological Assessment Resources.

Schmidt, V.; Leibovich, N.B.; González, M. A.; Marconi, A. (2003) *Inventario de Estrés Ocupacional (OSI): la muestra argentina*. Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, U.B.A.

Schufer, M.L. Traducción y Adaptación de Osipow, S. H., Spokane, A.R. Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) Manual - Versión para investigación, Florida: PAR, Psychological Assessment Resources, 1987. Departamento Publicaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 1998.