

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

EFFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN LOS SENTIMIENTOS DE DESESPERANZA Y SATISFACCIÓN.

Alejandra González, Vanina Schmidt, Gabriela Cassullo, Ana Laura Maglio, Claudia Minichiello, Gabriel Coghlan y Nadia Messoulam.

Cita:

Alejandra González, Vanina Schmidt, Gabriela Cassullo, Ana Laura Maglio, Claudia Minichiello, Gabriel Coghlan y Nadia Messoulam (2004). *EFFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN LOS SENTIMIENTOS DE DESESPERANZA Y SATISFACCIÓN*. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-029/44>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eVAu/Q4p>

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>.

486 - EFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN LOS SENTIMIENTOS DE DESESPERANZA Y SATISFACCIÓN

Autor/es

Alejandra González, Vanina Schmidt, Gabriela Cassullo, Ana Laura Maglio, Claudia Minichiello, Gabriel Coghlan y Nadia Messoulam.

Institución que acredita y/o financia la investigación

Proyecto UBACYT P 050 - CONICET

Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar el impacto de la inestabilidad laboral percibida por los trabajadores (medido a través del malestar que esta situación genera) y sus efectos en los sentimientos de desesperanza y satisfacción. El malestar es definido como el “ complejo proceso en el cual los trabajadores van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento” (Martinez, Valles y Kohen, 1997; citado en Leibovich y Schufer, 2002). El sufrimiento y la desesperanza son posibles consecuencias de estas situaciones. Al mismo tiempo, los trabajadores pueden percibir algún grado de satisfacción en relación a su trabajo, familia, amigos, tiempo libre, etc. En este trabajo se pondrá el acento en las relaciones entre el malestar, la desesperanza y la satisfacción percibidos por los sujetos inmersos en nuestro mercado laboral contemporáneo. Para realizar el presente estudio se contó con la colaboración voluntaria de 187 trabajadores en relación de dependencia, de la ciudad de Buenos Aires.

Resumen en Inglés

The objective of this study is analyze of the job unstability perceived by the workers (measured through uneasiness caused by this situation) and its effects on the feelings of hopelessness and satisfaction. Uneasiness is defined as the “ complex process where workers express their subjective and body signs produced in the job process supported at the cost of sufferings” (Martinez, Valles y Kohen, 1997; citado en Leibovich y Schufer, 2002). Sufferings and hopelessness appear as possible consequences of these situations. At the same time workers may perceive some kind of satisfaction as regards their job, family, leisure time, etc. The present study focuses on the relation among uneasiness, hopelessness and satisfaction perceived by workers in nowadays job context. 187 dependent workers from Buenos Aires city took part voluntarily in this investigation.

Palabras Clave

inestabilidad satisfacción desesperanza

Si bien el trabajo está ligado a la salud, la identidad, al sentido de pertenencia de los sujetos, en las últimas décadas las condiciones que enmarcan el desempeño de la actividad laboral se fueron modificando; así estas actividades han adquirido condiciones de precariedad que producen sensaciones de malestar perturbadoras para el sujeto.

Según la resolución de la OIT (1986) el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores, dejarles tiempo libre para el ocio y descanso sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

Hacia fines de 1991 se sancionó en nuestro país la “ Ley de Empleo” que produjo que situaciones anteriormente catalogadas como irregulares (es decir violatorias de la legislación) pasaran a adquirir un “ status” legal. De este modo, el

trabajador comienza a quedar expuesto a una manifiesta y mortífera desprotección debido a su necesidad de trabajar y, en tal sentido, comienza a perderse el ideal del empleo y a convivir con el desempleo y la precariedad. Fueron quedando atrás nociones como identidad laboral, seguridad laboral, y comienza a aparecer el temor por la falta de estabilidad laboral y una visión negativa respecto del futuro. Surge así la noción de inestabilidad y vulnerabilidad ligada al mundo del trabajo.

Los sentimientos más comunes frente a esta situación son: incertidumbre, inseguridad, miedo, etc. cuya expresión son los signos y síntomas de malestar (Leibovich y Schufer, 2004). Definimos malestar como el “ complejo proceso en el cual los trabajadores van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento” (Martinez, Valles y Kohen, 1997; citado en Leibovich y Schufer, 2002). De esta manera, el sufrimiento y la desesperanza son algunas de las posibles consecuencias del malestar generado por la inestabilidad laboral. Según Hintze (1996) las condiciones de inestabilidad vivenciadas en un largo período de tiempo podrían explicar la instauración del sentimiento de desesperanza. El concepto de desesperanza es definido como un sistema de esquemas cognitivos en los cuales el denominador común es la existencia de expectativas negativas acerca del futuro próximo o lejano (Beck y Steer, 1993; citado en Buendía, 1998).

Si bien el individuo contemporáneo se encuentra sumergido en estas condiciones laborales desfavorables, surge el interrogante acerca del nivel de satisfacción percibido en el ámbito laboral y en otras áreas vitales. El trabajo, la familia y el tiempo libre son tres áreas interdependientes y fundamentales donde actúa el ser humano. A pesar de que la importancia de cada esfera para el individuo puede variar a lo largo de la vida en función de múltiples determinantes, diversos estudios muestran que las personas distribuimos nuestro tiempo mayormente entre ellas tres.

“ El concepto de satisfacción se define normalmente como el componente cognitivo del bienestar subjetivo que a su vez se define como una actitud. Puede

ser medida globalmente o en relación con dominios específicos, entre los cuales tradicionalmente los sujetos consideran que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar su satisfacción global” (Sánchez López y Quiroga Estévez, 1995, p. 65)

Investigaciones previas señalan que la inestabilidad laboral actúa como un estresor crónico cuyo efectos negativos sobre la satisfacción laboral y la sintomatología física se acentúan más a medida que aumenta el tiempo de exposición (Heaney, Israel y House, 1994). Ferrie, Shipley y Marmot (1995), en un estudio con funcionarios civiles del Reino Unido, compararon empleados que enfrentaban una privatización y cambios laborales inciertos, y empleados de otros departamentos que no se hallaban bajo esta condición. Encontraron que el estado de salud autoinformada tendía a deteriorarse entre los empleados que anticipaban la privatización.

El **objetivo** del presente trabajo es analizar el impacto de la inestabilidad laboral percibida por los trabajadores sobre los sentimientos de desesperanza y satisfacción.

Metodología

Muestra. Se contó con la colaboración voluntaria de 187 trabajadores (43.9% de sexo masculino) en relación de dependencia, de la ciudad de Buenos Aires. El 60% de la muestra está constituida por sujetos entre 18 y 29 años. El 30% conformado por sujetos entre 30 y 49 años. El 10% restante, por sujetos entre 50 y 64 años. Considerando el estado civil, la muestra está conformada por 58.8% de sujetos solteros, 28.9% casados o convivientes con su pareja, 10.2% de sujetos separados o divorciados y 1.6% de sujetos viudos. En su mayoría los sujetos no tienen hijos (70%) y no son el principal sostén de la familia (sólo el 36.4% es el principal sostén). Además, la mayoría (78.6%) convive con personas que también trabajan. El 5.9% de los sujetos poseen estudios primarios y / o secundarios incompletos; el 11.8% tienen estudios secundarios completos; el 56.1% tienen estudios terciarios o universitarios incompletos; y el 25.1% finalizaron estudios

terciarios o universitarios. El 70.4 % de los sujetos se sienten conformes con el sueldo que perciben (de muy conforme a término medio) y el 76.3% se encuentra satisfecho con su trabajo actual (de muy satisfecho a término medio).

Instrumentos

- *Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL; Leibovich y cols., 2002)*. Evalúa el grado de malestar percibido que produce la inestabilidad laboral actual, a través de 101 ítems. El puntaje que obtiene cada sujeto es el resultado del promedio entre el impacto por la cantidad de sucesos percibidos.

- *Escala de Desesperanza (BHS; Beck, 1974)*. Consta de 20 ítems que hacen referencia a las expectativas negativas que el sujeto tiene sobre sí mismo y su futuro.

- *Escala de Satisfacción General* (adaptación lingüística y conceptual de la Escala Calidad de Vida de Olson y Barnes, 1982). Evalúa el grado de satisfacción en diferentes dominios vitales: pareja y vida familiar, amigos, salud, hogar y tareas, educación, tiempo libre, finanzas y vecindario, a través de 21 ítems.

Análisis de datos.

Los datos fueron analizados con estadísticos descriptivos y pruebas no paramétricas (Prueba *U* de Mann-Whitney y análisis de correlación de Spearman).

Para analizar el posible impacto diferencial de la Inestabilidad Laboral, se dividió a la muestra en bajos puntajes (por debajo del percentil 20) y altos puntajes (por arriba del percentil 80) en la prueba IMPIL. Se utilizó prueba *U* de Mann-Whitney para conocer las diferencias entre ambas muestras en los niveles de desesperanza y satisfacción. El análisis de correlación se realizó entre IMPIL y Escala de Desesperanza, e IMPIL y Escala de Satisfacción.

Resultados

Se ha encontrado una correlación significativa entre los puntajes del inventario IMPIL y los puntajes de la escala de Beck ($\rho=0.29$; $p<0.0001$). Aunque los niveles de correlación son bajos, es interesante señalar la dirección de la asociación que indica que a mayor malestar percibido mayor desesperanza. Asimismo, se observa que los sujetos que puntúan por encima del percentil 80 en la prueba IMPIL poseen mayores niveles de desesperanza que aquellos que obtienen puntajes inferiores al percentil 20 ($p<0.001$).

Los sujetos de la muestra obtienen un puntaje promedio de 3.61 ($DE=2.58$) en la escala de Beck. Y sólo el 1% de la muestra obtuvo un puntaje de 16. Asimismo, el 89.3% contestó “verdadero” al ítem: “cuando las cosas andan mal me ayuda saber que no van a quedar así por siempre”. Dado que el puntaje máximo en la escala es 20 y el punto de corte para considerar presencia de desesperanza es 9, los resultados alcanzados sugieren que los sujetos poseen bajos niveles de desesperanza.

Del análisis de correlación entre el IMPIL y la escala de satisfacción, surge que a mayor malestar debido a la inestabilidad laboral, menor satisfacción ($\rho = -0.41$; $p<0.0001$)

Por otro lado, se observa que los sujetos que puntúan por encima del percentil 80 en la prueba IMPIL poseen menores niveles de satisfacción que aquellos que obtienen puntajes inferiores al percentil 20 ($p<0.001$). Por el tipo de distribución que se observa en la escala de satisfacción, podemos afirmar que la muestra se encuentra relativamente satisfecha (de término medio a satisfecha) con diferentes aspectos vitales. La media de la muestra se encuentra levemente por encima del puntaje esperado si la distribución fuera normal ($media=68.7$, $DE=10.5$; rango= 21 a 105).

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos se concluye que los sujetos que perciben mayor malestar debido a la inestabilidad laboral, son quienes experimentan mayor desesperanza y menor satisfacción.

Pero el análisis de la distribución de puntajes en el inventario de Desesperanza de Beck señala que no es posible caracterizar a los trabajadores evaluados como “desesperanzados”, aún considerando el grupo de mayor malestar.

Buendía (1998) explica que la pérdida o la amenaza de pérdida del empleo desencadena en los sujetos la observación y análisis del presente y el futuro. Así, la posible pérdida de empleo y la evaluación del futuro podrían aparecer relacionadas en términos de diferentes matices de desesperanza. Es por ello que esperábamos hallar un nivel mayor de desesperanza en la muestra de trabajadores encuestados.

Los bajos niveles de desesperanza que en general se han observado, podrían deberse a la presencia de variables moduladoras que amortigüen el impacto del malestar experimentado frente a la inestabilidad laboral. Una de tales variables podría ser la satisfacción. Como se ha observado, los sujetos de la muestra se encuentran satisfechos con distintas áreas vitales (familia, pareja, trabajo, etc.) lo cual podría explicar por qué aún estando sometidos a situaciones de inestabilidad laboral, no poseen altos niveles de desesperanza.

Si bien no se evaluaron estrategias de afrontamiento, la masiva respuesta afirmativa al ítem “cuando las cosas andan mal me ayuda saber que no van a quedar así por siempre” podría estar indicando que los sujetos utilizan este tipo de razonamiento como estrategia de afrontamiento eficaz. Por tanto la evaluación acerca del futuro dista de ser negativa y desesperanzada.

Además, cabría pensar en otras variables como moduladores positivos que llevan a la mayoría de los sujetos a no caer presos de la desesperanza. Teniendo en cuenta los datos sociodemográficos presentados para caracterizar a la muestra, se puede concluir que los trabajadores encuestados no son un grupo socialmente

vulnerable (la mayoría son solteros, sin hijos, no son el principal sostén económico, conviven con personas que también trabajan y poseen estudios terciarios o universitarios).

Bibliografía

- Buendía Vidal, J. (1998) *Psicopatología y estrés*. Madrid: Pirámide.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G. et al. (1995), Health effects of anticipation of job change and nonemployment: Longitudinal data from the Whitehall II study, *British Medical Journal*, (311), 1264-1269.
- Heaney, C. A; Israel, B. A. & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38 (10), 1431-1437.
- Hintze, S. (1996) Los excluidos de sistema. *Encrucijadas*, UBA, 2 (4), 66-71.
- Olson, D. & Barnes, H. (1982), *Manual de la Escala de Satisfacción*. Material facilitado por la Universidad de Minnesota, Dpto. de Ciencia Social Familiar.
- Sánchez López M. P. & Quiroga Estévez M. A. (1995) Relaciones entre satisfacción familiar y laboral. Variables Moduladoras. *Anales de Psicología*, Vol. 11 (1), pp. 65-78.
- Leibovich, N.; Schufer, M.; Marro, C.; Aranda Coria, E.; Schmidt, V.; González, M. A., Cassullo, G. & Minichiello, C. (2002) Impacto psicosocial de la desocupación y la inseguridad laboral, *X Congreso Metropolitano de Psicología*, Bs. As., 17-19 de mayo.
- Leibovich, N.B. & Schufer, M.L. (2002) *El "malestar" y su evaluación en diferentes contextos*. Bs. As.: Eudeba.
- Leibovich, N.B. & Schufer, M.L. (2004) UBACyT P 050. Comunicación Personal.

- OIT (1986) Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, N° 56. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.