



***Satisfacción Laboral, Depresión e Inseguridad Laboral
en Adultos de Buenos Aires***

Tesista: Pedro A. Jaule

Legajo: 13420

Tutor/a: Lic. Paula A. Caccia

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Titulo a obtener con la presentación de la Tesis: Licenciatura en Psicología

Abril de 2021

Agradecimientos

En primer lugar le quiero agradecer a Dios por permitirme tener el privilegio de estudiar una carrera universitaria y por haberme dado tanto la templanza como la sabiduría necesaria para llevarla a cabo.

A la Licenciada Paula Agustina Caccia no solo por haber aceptado ser mi tutora de tesis cuando nadie más lo hacía sino por la forma en que lo hizo. Ante cada duda, una explicación pertinente, clara y generadora de conocimiento. Ante cada pregunta, una respuesta rápida, correcta y eficaz. Una profesional de alto nivel.

A mi familia. Mi madre Esperanza A. Chripczuk, por haberme apoyado con la carrera en todo momento incluso sin entender muchas cosas del ámbito, también por tantos Cafés en épocas de finales. A mi hermana Lula, por tantos debates medico-psicológicos apasionantes y por ser mi modelo a seguir, siendo la persona más inteligente que conozco. A mi padre José A. Jaule por su apoyo incondicional en mi elección de carrera desde el primer día en que se lo mencioné, también por su apoyo económico durante estos cinco años.

A mi prima Helena K. y mi Padrino Leo M., quienes potenciaron la difusión del cuestionario de forma exponencial llegando al número pretendido en menos de un día. A mi abuela, mis primos, mis tíos y mis tías, por tanto amor. A Cande E., por tanto apoyo y cariño constante. A Lucas, por apoyarme con la tesis e interesarse. A Flor G., por tantas sonrisas.

A mis colegas y amigos. Exequiel, quien me marcó el camino en muchas ocasiones. Carolina O., por este último gran año. A Pablo, por tantas tardes en la axion. A Caro B. y Maira R. que estuvieron desde el comienzo. A Mica y a Guada, por ofrecerme transporte tantas noches luego de cursar. A Marian, Agus, Marce. A mis amigos por fuera de la UAI, ellos saben quiénes son. A todos los que aman a esta ciencia tanto como yo.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar si existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral, la Depresión y la Inseguridad Laboral. Para llevarla a cabo se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), desarrollada por Warr et al., (1979) y adaptada al español por Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (2010), el Inventario de Depresión de Beck, en su versión reducida (BDI-II-10) adaptado por Caccia et al., (enviado) , la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8) de Pienaar (2013) adaptada al español por Llosa et al., (2017) y un cuestionario Sociodemográfico. La muestra estuvo conformada por 300 participantes de entre 17 y 71 años de edad ($Media=33,76$, $Ds=11,662$), de los cuales 183 (61%) fueron del género femenino y 117 (39%) del género masculino. Poco más de la mitad de la muestra estuvo conformada por participantes que viven en la zona del Gran Buenos Aires con un $n = 170$ (56%), seguido por la provincia de Buenos Aires la cual comprende un $n = 83$ (28%), y en tercer lugar Capital Federal la cual presenta un $n = 47$ (16%). Según los resultados obtenidos, se halló una asociación significativa negativa entre la Satisfacción Laboral y la Depresión. A su vez, también se registró una asociación significativa negativa entre la Satisfacción Laboral y la Inseguridad Laboral. Por otro lado, entre las variables Depresión e Inseguridad Laboral se obtuvieron asociaciones positivas.

Palabras clave: Satisfacción Laboral – Depresión – Inseguridad Laboral

Abstract

The present research aimed to evaluate if there is a significant relationship between Job Satisfaction, Depression and Job Insecurity. To carry it out, the General Job Satisfaction Scale was used, developed by Warr et al., (1979) and adapted to Spanish by Pérez Bilbao and Fidalgo Vega (2010), the Beck Depression Inventory, in its reduced version (BDI-II -10), the JIS-8 Job Insecurity Scale (Job Insecurity Scale JIS-8) by Pienaar (2013) adapted to Spanish by Llosa et al., (2017) and a Sociodemographic questionnaire. The sample consisted of 300 participants between 17 and 71 years of age (Mean = 33.76, Ds = 11.662), of which 183 (61%) were female and 117 (39%) male. Just over half of the sample was made up of participants living in the Greater Buenos Aires area with n = 170 (56%), followed by the province of Buenos Aires which comprises n = 83 (28%), and in third place the Federal Capital, which presents n = 47 (16%). According to the results obtained, a significant negative association was found between Job Satisfaction and Depression. In turn, a significant negative association was also recorded between Job Satisfaction and Job Insecurity. On the other hand, between the variables Depression and Job Insecurity, positive associations were obtained.

Keywords: Job Satisfaction – Depression – Job Insecurity

Índice

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
Capítulo I	10
1. Introducción	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Relevancia de la Investigación	13
1.3 Objetivos.....	14
1.4 Hipótesis	14
Capítulo II	16
2.1 Marco Teórico	17
2.2.1. Satisfacción Laboral.....	17
2.2.2 Depresión.....	26
2.2.3 Inseguridad Laboral.....	29
2.2.4 Adultez	34
2.2 Antecedentes.....	37
Capítulo III.....	45
3. Propuesta Metodológica.....	46
3.1. Población y Muestra.....	46

3.2. Diseño Metodológico	47
3.3 Instrumentos	48
3.4 Procedimiento	52
Capítulo IV.....	53
4. Resultados	54
4.1. Caracterización de la muestra.....	54
4.2. Descriptivos	61
4.3. Prueba de Normalidad	62
4.4. Análisis de Correlación	62
4.5. Análisis de Comparación.....	65
Capítulo V.....	71
5. Discusión.....	72
Referencias Bibliográficas	80
Anexos	89
Cuestionario Sociodemográfico	91
Cuestionario Ad Hoc	93
Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction)	94
Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8)	96
Inventario de Depresión de Beck: Escala reducida (BDI-II-10).....	97

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Estado civil del encuestado	54
Gráfico 2. Realización de actividades que generen bienestar	55
Gráfico 3. Creencias religiosas/espirituales	55
Gráfico 4. Hijos	56
Gráfico 4. Situación laboral actual	56
Gráfico 5. Tipo de trabajo	57
Gráfico 6. Modalidad de trabajo actual	57
Gráfico 7. Tamaño del lugar/empresa donde trabaja.....	58
Gráfico 8. Ámbito de trabajo	59
Gráfico 9. Trabajadores de Servicios Esenciales	59
Gráfico 10. Ingreso económico afectado en los últimos 6 meses	60
Gráfico 11. Benefactor de ayuda del gobierno.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de las variables y dimensiones	61
Tabla 2. Distribución de las variables y dimensiones	62
Tabla 3. Asociación entre variables y dimensiones.....	62
Tabla 4. Comparación de las variables según Situación laboral actual.....	65
Tabla 5. Comparación de las variables según Tamaño del lugar de trabajo.....	66
Tabla 6. Comparación de las variables según ingreso económico afectado.....	67

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo Bifactorial.....	22
----------------------------------	----

Capítulo I

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

La Satisfacción Laboral es uno de los fenómenos que mayor análisis ha suscitado en el último tiempo logrando ganar el interés de los investigadores. La misma se trata de la actitud relacionada con el trabajado que más ha captado la atención por parte de la investigación (Omar, 2011).

Por su parte, la Depresión es considerada la enfermedad mental de este siglo. Si bien en la década del 40 no era más que un Síntoma el cual se podía presentar en la mayoría de las enfermedades mentales, hoy en día se la considera el Trastorno mental más padecido a lo largo del mundo afectando a más de 300 millones de personas. Su severidad la lleva a ser la principal causante de pérdida de años de vida por discapacidad (De la Torre y Heredia, 2019; Ehrenberg, 2000, citado en Korman y Sarudiansky, 2011; Ramírez et al., 2019).

Según Murray y Lopez (1996), las cargas de la depresión -junto a otras enfermedades mentales- han sufrido una fuerte subestimación por parte de los enfoques tradicionales, los cuales se reducen a tener en cuenta solo las muertes y no la discapacidad: las afecciones psiquiátricas representan casi el 11% de la carga de morbilidad a nivel mundial.

Las personas que tienen Depresión poseen una mayor probabilidad de padecer enfermedades cardiovasculares y respiratorias, diabetes y cáncer. A su vez, puede llevar al suicidio si es Depresión grave. Y en los casos en los que inicia tempranamente tiene tendencia a la cronicidad y el deterioro psicosocial (Cárdenas, 2020; Ramírez et al., 2019). Finalmente, el tercer constructo de esta investigación es la Inseguridad Laboral.

Respecto a esta última, es pertinente mencionar que los niveles elevados de la misma se suelen encontrar asociados a variables como el malestar psicológico, la baja satisfacción y la baja autoeficacia. A su vez, dichos niveles elevados reducen la salud autopercebida y generan un aumento de la angustia y del uso de medicamentos (Serrano Rosa et al., 2018; McDonough, 2000).

La finalidad de esta investigación es analizar la relación entre Satisfacción Laboral, Depresión e Inseguridad Laboral. Si bien no existen investigaciones que hayan trabajado con los tres constructos en un mismo análisis, resulta relevante mencionar los siguientes datos: Por un lado, un alto puntaje en Depresión se encuentra en relación con la elevada Inseguridad Laboral. Por otro lado, existe la posibilidad de que a causa de esta última se vea perjudicada la Satisfacción Laboral de los empleados (Sverke et al., 2002).

1.2 Relevancia de la Investigación

La presente investigación tiene la pretensión teórica analizar tres variables que si bien por separado tuvieron una rica indagación, nunca se estudiaron en conjunto. Esto último es una Justificación Teórica más que pertinente si tenemos en cuenta que tanto la Satisfacción Laboral como la Depresión y la Inseguridad Laboral tienen componentes que propician un análisis en conjunto.

Mediante los resultados de la presente investigación, se pretende que los profesionales psicólogos y en especial los psicólogos laborales tengan una visión más amplia de las cuestiones tratadas en la misma. Poseer un mayor conocimiento de la forma en que se presentan estas tres variables y en qué medida están relacionadas les permitirá a los psicólogos laborales anticiparse mejor a cuestiones tanto inherentes a la salud de los trabajadores como de la eficiencia de los mismos. De esta manera se podrían planificar intervenciones en relación a este conocimiento. En base a ello se puede encontrar la Justificación Práctica de esta investigación.

La Justificación Social del presente estudio se basa en el hecho de que el mismo busca realizar aportes que potencialmente podrían traer beneficios a la población. La Satisfacción de los trabajadores, así como el aminoramiento de la Inseguridad Laboral y la detección temprana de síntomas depresivos traería consecuencias beneficiosas tanto para los trabajadores como para las organizaciones en que estos trabajan.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Evaluar si existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral, la Depresión y la Inseguridad Laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1) Describir la Satisfacción Laboral en la muestra encuestada
- 2) Describir la Depresión en la muestra encuestada
- 3) Describir la Inseguridad Laboral en la muestra encuestada
- 4) Determinar la asociación entre Satisfacción Laboral, Depresión e Inseguridad Laboral
- 5) Comparar la Satisfacción Laboral, la Depresión y la Inseguridad Laboral según los datos sociodemográficos registrados (como por ejemplo, Tamaño de la empresa en la que trabaja o si vio afectado su ingreso económico durante los últimos 6 meses).

1.4 Hipótesis

H1: Existe asociación negativa entre Satisfacción Laboral y Depresión.

H2: Existe asociación negativa entre Satisfacción Laboral e Inseguridad Laboral.

H3: Existe asociación positiva entre Inseguridad Laboral y Depresión.

H4: Los sujetos que vieron afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses presentan menor Satisfacción Laboral Extrínseca y mayor Inseguridad Laboral Cognitiva en comparación con los que no.

H5: Los sujetos que realizan su trabajo de forma autónoma o con pocos compañeros de trabajo (hasta 5) presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral Intrínseca y menor Depresión en comparación con los otros grupos registrados.

Capítulo II

2.1 Marco Teórico

2.2.1. Satisfacción Laboral

Según Harpaz (1983), no existe una conceptualización única de la Satisfacción Laboral, por ello cada autor realiza una definición diferente según los propósitos de su investigación.

Según Thompson y Phua (2012) la falta de una definición unánime de dicho concepto desemboca en graves problemas de comparabilidad entre los diferentes estudios del tema.

En base a ello, Alonso Martín (2008) va a explicar que dentro del estudio de la Satisfacción Laboral existen dos grandes grupos de definiciones. Las que se encuentran dentro del primer grupo mencionado refieren a dicho constructo como a un estado emocional, a sentimientos o a respuestas afectivas dentro del trabajo. Podemos encontrar definiciones como las siguientes:

Locke (1976) menciona que la Satisfacción Laboral se puede definir entendiéndola estado emocional placentero o positivo, este último como resultado de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales. Siguiendo esa línea, Extremera et al., (2005) entiende a dicha variable como una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta de éste, la cuál es positiva y mencionan que dentro del ámbito psicosocial representa un objeto comúnmente analizado.

Por su parte, Andresen et al., (2007) definen a la Satisfacción Laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales de una persona” (p.719), y mencionan que para lograr dicho estado es necesario que se satisfagan determinados requisitos del trabajador en torno a su empleo, aunque no mencionan cuales.

Un segundo grupo de definiciones parte de los autores que entienden a la satisfacción laboral como un constructo que se presenta más allá de las manifestaciones emocionales, haciendo hincapié en las conductas laborales. Por ello, dichos autores comprenden a la Satisfacción Laboral de forma más amplia, entendiéndola como una actitud generalizada ante el trabajo (Andresen et al., 2007).

Una de estas definiciones es la de Hulin (1991) quien menciona que se puede entender a la Satisfacción Laboral como una actitud debido a que dicho concepto apunta a múltiples opiniones y conductas de la persona que realiza el trabajo hacia sus tareas. Por ello se puede decir que se trata de actitudes laborales positivas, las cuales son señal de que los individuos manifiestan sentimientos de satisfacción al momento de pensar o hablar de sus empleos. Aunque este último tiene diversos aspectos por lo que puede manifestar en la persona distintos sentimientos en cada uno de ellos.

Si entendemos a la Satisfacción Laboral como una actitud, debemos mencionar que se compone de tres elementos (inherentes a todas las actitudes): uno cognitivo, otro afectivo, y un tercero, conativo. El primero de estos tres apunta a las creencias, valores y hábitos del individuo hacia su empleo; el segundo refiere a los sentimientos y a las emociones; y el último comprende el grado en que el individuo se predispone a comportarse de cierta manera hacia los múltiples aspectos de su empleo (Rodríguez y Dei, 2002, citado por Roth y Pinto, 2010).

Posicionar a la Satisfacción Laboral como una actitud no es algo novedoso. Podemos encontrar definiciones clásicas como la de Brayfield y Rothe (1951) quienes entienden que la Satisfacción laboral es un constructo que se traduce directamente de la actitud de la persona hacia su trabajo. Por otro lado, también podemos encontrar definiciones más contemporáneas

como la de Omar (2011) quien define a la Satisfacción Laboral como una actitud frente a las experiencias laborales.

Tanto las organizaciones como los trabajadores de las mismas tienen diferentes tipos de expectativas y demandas. El resultante del entrecruzamiento de estas da como emergente a la Satisfacción Laboral. Existe una mutua relación de reciprocidad organización-trabajadores, donde la primera de estas dos facilita los recursos para que el trabajador supla un compendio de necesidades y concrete sus aspiraciones personales. Por su parte, los trabajadores realizan su aporte a la organización por medio sus recursos, los cuáles ayudan a que la organización pueda alcanzar sus objetivos (Vallejo et al., 2001).

Historia del concepto

Los autores Parra y Paravic (2002) seleccionan como punto de referencia a la década de los treinta para hablar del inicio de los estudios sistemáticos tanto acerca de la Satisfacción Laboral como de sus factores desencadenantes.

En Hoppock (1935) podemos encontrar la primera investigación del tema donde el autor realizó un análisis en profundidad acerca de dicho concepto. Sus resultados fueron la fuente que le permitió postular con gran énfasis la existencia de múltiples factores que podrían ejercer cierto grado de influencia en la Satisfacción Laboral. Algunos de los que nombró fueron: la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y las de supervisión.

Los autores Mueller et al., (2009) realizaron una revisión de las investigaciones acerca de la Satisfacción Laboral y llegaron a la conclusión de que la misma ha atravesado diferentes

etapas. En un inicio, definir y explicitar la naturaleza del constructo fue el objetivo que impulsaba a las primeras investigaciones. Luego, los autores concentraron todos sus recursos en el desarrollo de instrumentos aptos para explorarlo y medirlo. Más actualmente, el interés empezó a rondar tanto en relación al análisis de sus posibles antecedentes como en el de sus consecuencias.

Según Lent et al., (2011), comprender los factores causantes de la Satisfacción Laboral viene siendo uno de los temas de mayores interés de los psicólogos organizacionales en el último tiempo. Es decir, dicho interés apunta a tener conocimiento de las diferentes variables que influyen sobre el nivel en que los individuos se sienten satisfechos, disfrutan, o les agrada su empleo. Este último entendido tanto de manera general como en relación a un área en particular del mismo.

A su vez, Alonso Martín (2008) menciona que las investigaciones han detectado diversos factores los cuales condicional el nivel de satisfacción que vivencian los sujetos en sus puestos de trabajo. Más allá de las características personales, las características de las empresas y las de los puestos de trabajo usualmente incorporadas en las investigaciones, podemos encontrar autores que también han hecho hincapié en el salario, las posibilidades de promoción laboral, las condiciones físicas del trabajo y la seguridad laboral (Clark y Oswald, 1996 y Sloane y Williams, 2000 citado por Alonso Martín, 2008).

Por su parte, Omar (2011), también apunta a la necesidad de poder realizar las tareas en condiciones favorables como una de las variables explicativas de la Satisfacción Laboral. Según este autor, aparte de la variable ya mencionada, también se registraron los siguientes antecedentes explicativos: Realizar un trabajo motivador, tener un sistema justo de recompensas, y como factor adicional realizar un trabajo que encaje con la personalidad del sujeto.

Más allá de las variables tradicionales, existen algunas otras más novedosas que también podrían dar respuesta como posibles predictoras de la Satisfacción Laboral. Las más relevantes que se pueden mencionar son la confianza del empleado en la organización y la percepción de un liderazgo transformador por parte del supervisor o el jefe. Actualmente las investigaciones están comenzando a contemplar dichas variables por lo que todavía no se puede asegurar su papel predictor en la Satisfacción Laboral (Whitman et al., 2010).

Por su parte, Locke (1984 citado por Salgado et al., 1996) menciona que se ha logrado una identificación de un grupo de dimensiones que comprenden a la Satisfacción Laboral. Siendo el salario, los compañeros, las posibilidades de promocionar, las tareas a realizar y la supervisión, algunas de ellas.

Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg

Según Herzberg (1959) citado por Bilbao y Vega (2010), el hombre logra una verdadera satisfacción con su empleo en el momento en el que enriquecen su puesto de trabajo. Ya que esto último le permite desarrollar una mayor responsabilidad y a su vez experimentar un crecimiento mental y psicológico.

Herzberg (1959) citado por Alonso Martín (2008), asegura que se puede dividir a la Satisfacción Laboral en dos grupos de factores bien delimitados. Por un lado, se encuentran los Factores Motivacionales o también denominados Intrínsecos debido a que forman parte del contenido del puesto, como lo pueden ser por ejemplo, la responsabilidad, el logro, las posibilidades de desarrollo, de ascensos, el lugar que se le da a las ideas propias, etc. Por otro

lado, se encuentran los Factores Higiénicos o también denominados Extrínsecos (debido a que son externos al puesto). Dentro de estos últimos podemos mencionar, por ejemplo: Las políticas de la organización, el salario, la seguridad en el trabajo, las relaciones interpersonales, la supervisión, etc.

Siguiendo al modelo bifactorial se puede mencionar que los Factores Extrínsecos tienen solamente el rol de prevenir que se manifieste la Insatisfacción Laboral, y en el caso de que esta ya se encuentre presente ayudan a que merme. Por otro lado, no pueden generar Satisfacción en sí, ya que está se encuentra determinada mediante los Factores Intrínsecos (Bilbao y Vega, 2010). (Ver figura 1)

Figura 1

Modelo Bifactorial

		Factores Motivadores		Factores Higiénicos	
		Factores que cuando van bien producen Satisfacción	Factores que cuando van mal no producen insatisfacción	Factores que cuando van bien no producen Satisfacción	Factores que cuando van mal producen insatisfacción
Satisfactores	- Realización exitosa del trabajo	- Realización exitosa del trabajo		- Status elevado	- Malas relaciones interpersonales
	- Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros	- Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros		- Incremento del salario	- Bajo salario
	- Promociones en la empresa, etc	- Promociones en la empresa, etc		- Seguridad en el trabajo, etc	- Malas condiciones de trabajo, etc
Insatisfactores					

Adaptada de: Bilbao y Vega (2010).

Los autores Bilbao y Vega (2010), mencionan que según la teoría bifactorial de Herzberg los factores intrínsecos son los responsables de la Satisfacción Laboral, la cual solo se

puede lograr mediante la presencia de estos. Por otro lado, los factores extrínsecos son los que potencialmente podrían generar Insatisfacción laboral, si no se encuentran presentes. En este sentido, para Herzberg (1969) Satisfacción Laboral e Insatisfacción Laboral no son opuestas, sino que más bien, lo opuesto a la Satisfacción Laboral es la No-Satisfacción Laboral. Siguiendo esta misma idea, según este autor, la variable de Insatisfacción Laboral encuentra su opuesto en la No-Satisfacción Laboral.

Factores Motivacionales

A continuación, una breve explicación de los principales Factores Motivacionales (Intrínsecos) (Adair, 2006; Herzberg, 1996, citados por Alshmemri, Shahwan-Akl y Maude, 2017):

En primer lugar se puede mencionar al avance, el cual se define como el estatus o posición positiva y ascendente de la persona o empleado en el lugar de trabajo. Un estado negativo o neutral en el trabajo se considera un avance negativo. En segundo lugar, dichos autores hablan del trabajo en sí como un factor motivacional. El contenido real de las tareas y asignaciones laborales puede tener un efecto tanto positivo como negativo en los empleados. Si el trabajo es demasiado fácil o demasiado difícil, interesante o aburrido, puede afectar la satisfacción o insatisfacción de los empleados en el lugar de trabajo. En tercer lugar, los autores comentan que un trabajador puede vivenciar cierto crecimiento personal si realmente se le ofrece la oportunidad, a esto se le llama Posibilidad de Crecimiento. Esta última, a su vez, también apunta a que el individuo pueda ser ascendido en su empleo. Esto permite el crecimiento profesional, mayores oportunidades de aprender nuevas habilidades, recibir capacitación en nuevas técnicas y adquirir nuevos conocimientos profesionales.

Por otro lado, se pueden mencionar otros tres Factores Intrínsecos. Entre ellos se puede mencionar, en primer lugar, a la Responsabilidad, factor que incluye tanto la libertad de tomar decisiones como la autoridad en relación con el trabajo y la responsabilidad en sí. Las brechas entre estas dos últimas impactan negativamente en la satisfacción laboral y conducen a la insatisfacción. En segundo lugar, se puede encontrar al reconocimiento, el cual se presenta cuando un sujeto es elogiado o es acreedor de determinada recompensa gracias a su buen trabajo o por cumplir con determinados objetivos dentro de su empleo. A su vez, se debe mencionar que hay otra forma de reconocimiento, que es el denominado negativo y comprende críticas y búsqueda de culpables ante un trabajo realizado mal realizado. Por último, el factor de Logro se puede dividir en positivo o negativos. El logro positivo incluye lograr un éxito específico, como completar una tarea difícil a tiempo, resolver un problema relacionado con el trabajo o ver resultados positivos en el trabajo de uno. El logro negativo implica no progresar en el trabajo o una mala toma de decisiones en el trabajo.

Factores Higiénicos

A continuación, una breve explicación de los principales Factores Higiénicos (Extrínsecos) (Adair, 2006; Herzberg, 1996, citados por Alshmemri, Shahwan-Akl y Maude, 2017):

El primer factor Extrínseco a mencionar es el que comprende a las Relaciones interpersonales. Las mismas refieren tanto a las personales como a las laborales entre los distintos niveles jerárquicos de forma ascendente y descendente. Esto incluye interacciones relacionadas con el trabajo y discusiones sociales en el entorno laboral y durante los descansos. Por otro lado, podemos encontrar al Salario como otro de los factores Extrínsecos. Esto incluye

todas las formas de compensación en el lugar de trabajo, como aumentos de salario o salarios, o expectativas incumplidas de aumento o disminución de salario o salario. Las políticas hospitalarias deben ser claras con respecto a los aumentos salariales y las bonificaciones en el lugar de trabajo. Como tercer factor Extrínseco a mencionar se pueden encontrar a las Políticas y administración de la empresa. Esto incluye descripciones de políticas y directrices de gestión y organización de la empresa adecuada o inadecuada. Este factor involucra buenas o malas políticas organizacionales que afectan al empleado. Por ejemplo, pueden incluir una falta de delegación de autoridad, políticas y procedimientos deficientes y comunicación deficiente.

En cuarto Factor Extrínseco a mencionar es el de la supervisión, la cual está asociada con la competencia o incompetencia y la equidad o injusticia del supervisor o la supervisión. Esto incluye la voluntad del supervisor de delegar responsabilidades o enseñar, la equidad y el conocimiento del trabajo. Un buen supervisor, o el acceso a la supervisión, es importante para mejorar el nivel de satisfacción laboral del empleado. Un liderazgo o una gestión deficientes pueden reducir el nivel de satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Por otro lado, las condiciones de trabajo son el quinto Factor Extrínseco propuesto por dichos autores. Las mismas involucran el entorno físico del trabajo y si hay buenas o malas instalaciones. Dentro de este grupo se puede abarcar cuestiones como la cantidad de trabajo, el espacio, la ventilación, las herramientas, la temperatura o la seguridad. Un buen ambiente, en contraposición a un ambiente pobre, hace que los empleados estén satisfechos y orgullosos.

2.2.2 Depresión

Es propio de lo cotidiano experimentar tristeza, ganas de llorar, desgano o simplemente en algunos momentos no tener tanto interés en las actividades que normalmente hemos disfrutado. Esto significa que no toda tristeza es anormal, aunque estas mismas sensaciones pueden constituir a su vez una enfermedad llamada depresión. Cuando esto último sucede ya no estamos hablando de la tristeza o del “bajón” que es propio de la vida, sino de una verdadera enfermedad conformadas por un conjunto de síntomas que interfieren en la vida cotidiana del sujeto, causándole dolor tanto a él como a su familia, amigos y demás vínculos sociales (Korman y Sarudiansky, 2011).

Según Casullo (1998), se puede entender a la Depresión como un Síntoma, como un Síndrome o como un Cuadro Clínico unitario. Entendida como Síntoma, refiere a la expresión de un estado de ánimo decaído; Dicha circunstancia anímica se encuentra presente tanto en la mayoría de los cuadros clínicos como también en la vida diaria de los sujetos normales. Por otro lado, entendida como Síndrome, comprenden simultáneamente un grupo de síntomas y signos clínicos (tristeza, apatía, inhibición), de etiología desconocida, que a su vez también se puede presentar como secundaria a muchas patologías clínicas. Finalmente, entendida como un cuadro clínico unitario la conceptualización es más específica. En base a ello, para ser diagnosticada, debe contarse con la presencia de un grupo complejo de síntomas y de criterios tanto de inclusión como de exclusión. Se puede reducir dicho conjunto de síntomas a 5 grandes núcleos: (1) Síntomas anímicos: Siendo la disforia el síntoma angular de la depresión, se presentan el abatimiento, la pesadumbre, la infelicidad y la irritabilidad inclusive. (2) Síntomas motivacionales: En acompañamiento al estado de ánimo deprimido se puede mencionar a la apatía, a la indiferencia, y a la disminución de la capacidad de disfrutar como síntomas

importantes de un estado depresivo. De esta naturaleza son los síntomas que constituyen el denominado “retardo psicomotor”. (3) Síntomas cognitivos: La persona deprimida hace una valoración negativa de sí misma, de su entorno y de su futuro. (4) Síntomas físicos: Siendo uno de los motivos de consulta más frecuentes, es normal la presencia de cambios físicos como la pérdida del sueño, la fatiga, la pérdida del apetito, la disminución de la actividad y los deseos sexuales. Por otra parte, las molestias corporales como dolores de cabeza y espalda, náuseas, vómitos, estreñimiento, micción dolorosa o visión borrosa son quejas frecuentes en dichos sujetos. (5) Síntomas vinculares: El deterioro de los vínculos personales es una de las consecuencias que sufren los individuos que padecen Depresión. Estos pacientes en general tienden a aislarse, en parte por el rechazo de las personas que los rodean.

La Depresión es un síndrome clínico que generalmente a la hora de ser clasificarlo se lo categoriza como un trastorno mental del humor o del afecto, según los manuales de diagnóstico (Ramírez et al., 2019).

Según el DSM-IV, de la American Psychiatric Association (1994), dentro de los Trastornos Depresivos (Depresión unipolar) se pueden encontrar tres trastornos centrales. Por un lado, el Trastorno Depresivo Mayor, el cual se ve caracterizado por la presencia de uno o más episodios depresivos mayores (p. ej., un mínimo de catorce días donde el estado de ánimo tiene características depresivas y se da junto a un interés disminuido frente a las vivencias. Se da junto a un mínimo de 4 síntomas del trastorno). En segundo lugar, el Trastorno Distímico, el que se caracteriza por una temporalidad de por lo menos 2 años donde había más días con estado de ánimo depresivo que sin él. Se ve acompañado con otros síntomas depresivos que no cumplen con los criterios para un Episodio Depresivo Mayor. Y En tercer lugar, el Trastorno depresivo no especificado. Este último es una alternativa diagnóstica que permite codificar los trastornos con

características depresivas que no cumplen los criterios para un Trastorno Depresivo Mayor, Trastorno Distímico, ni para un Trastorno adaptativo (estado de ánimo depresivo) o para un Trastorno Adaptativo (estado de ánimo mixto ansioso y depresivo). También se usa para el diagnóstico de pacientes que presentan síntomas depresivos pero donde la información recabada es inadecuada o contradictoria.

A continuación se presentan los criterios diagnósticos según el DSM-IV, de la American Psychiatric Association. (1994), para los trastornos Depresivo Mayor y Distímico:

Para Trastorno Depresivo Mayor, episodio único (F32.x), sus criterios diagnósticos son:

- A. Presencia de un único episodio depresivo mayor.
- B. El episodio depresivo mayor no se explica mejor por la presencia de un trastorno esquizoafectivo y no está superpuesto a una esquizofrenia, un trastorno esquizofreniforme, un trastorno delirante o un trastorno psicótico no especificado.
- C. Nunca se ha producido un episodio maníaco, un episodio mixto o un episodio hipomaniaco

Para Trastorno distímico (F34.1), sus criterios diagnósticos son:

- A. Estado de ánimo crónicamente depresivo la mayor parte del día de la mayoría de los días, manifestado por el sujeto u observado por los demás, durante al menos dos años.
- B. Presencia, mientras está deprimido, de dos (o más) de los siguientes síntomas:
 - 1. Pérdida o aumento del apetito
 - 2. Insomnio o hiperinsomnia
 - 3. Falta de energía o fatiga
 - 4. Baja autoestima
 - 5. Dificultades para concentrarse o para tomar decisiones
 - 6. Sentimientos de desesperanza

- C. Durante el periodo de 2 años de la alteración, el sujeto no ha estado sin síntomas de los criterios A y B durante más de 2 meses seguidos
- D. No ha habido ningún episodio depresivo mayor durante los primeros 2 años de la alteración.
- E. Nunca ha habido un episodio maniaco, un episodio mixto, o un episodio hipomaniaco y nunca se han cumplido los criterios para el trastorno ciclotímico.
- F. La alteración no aparece exclusivamente en el transcurso de un trastorno psicótico crónico, como son la esquizofrenia o el trastorno delirante.
- G. Los síntomas no son debidos a los efectos fisiológicos directos de una sustancia o a enfermedad médica.
- H. Los síntomas causan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

2.2.3 Inseguridad Laboral

Greenhalgh y Rosenblatt (1984), definen a la Inseguridad Laboral entendiéndola como el emergente de una situación laboral amenazada, donde lo que genera en la persona es impotencia percibida para mantener la situación de trabajo actual. Según estos autores, hubo 4 fenómenos puntuales que se desarrollaron en la segunda mitad del siglo pasado que dieron comienzo al estudio de la Inseguridad Laboral en los Estados Unidos. En primer lugar nombran a la recesión económica iniciada a mediados de la década de 1970, la cual desembocó en las tasas más altas de pérdida de empleo desde la década de 1930 con la Gran Depresión. El segundo motivo fue la reducción de los privilegios y expectativas acerca de los diferentes puestos así como la pérdida de trabajo, cuestiones que fueron consecuencia del aumento de fusiones y adquisiciones. En tercer lugar, diversos cambios de la estructura industrial como lo son la transición entre una economía predominantemente manufacturera a una economía de servicios y del paso del

predominio de las industrias básicas al auge de las industrias de altas tecnologías generó que muchas personas cambien las suposiciones que tenían acerca de la estabilidad que le proporcionaban sus empleadores. Finalmente, el cuarto motivo fue que la representación sindical se vio ampliamente disminuida lo que se traduce según el autor en el aumento de vulnerabilidad de los empleados ante los efectos de decisiones unilaterales donde no tenían muchas posibilidades de respuesta. Estos cuatro hechos resultaron amenazantes para los empleados. La amenaza a su vez lleva a una experimentación de cierto grado de Inseguridad Laboral.

Dasgupta (2001) define a la seguridad laboral como la falta de miedo en cuanto a la pérdida del trabajo, es decir, la amenaza del desempleo en esos casos no está presente. Según Mancini (2008), analizada esta última definición desde su contraparte, la Inseguridad Laboral tendería que comprenderse en este caso como “la desprotección sistemática contra la pérdida de empleo, como la imposibilidad de generar mecanismos aseguradores para la continuidad y estabilidad en el trabajo, como la ausencia de marcos institucionales para mantenerlo” (p. 3).

El autor Mancini (2006) por su parte, menciona que la manifestación de la Inseguridad Laboral en los trabajadores es mayormente un proceso más que un estado determinado. Es mediante sus propias historias laborales donde los individuos van recreando y deconstruyendo su situación presente, de mayor o menor inseguridad, en concordancia con sus contextos sociales y sus decisiones tanto individuales como familiares. En base a ello, la trayectoria laboral que construyen los propios trabajadores entrevistados se vuelve fundamental. De esta forma a la Inseguridad Laboral se la dota de un carácter esencialmente dinámico donde existen puntos de inflexión, eventos cruciales para determinar las direcciones de su situación laboral pero que –al mismo tiempo- es mediante la configuración de estos sucesos, a los cuales se le suman también los factores sociales, donde se habilita a hablar de situaciones de inseguridad. A su vez, la

Inseguridad Laboral considerada como un proceso construido obliga a contemplar los sentidos que los actores le atribuyen al mismo, ubicándose en una posición donde lo subjetivo impacta y tiene sus consecuencias en lo objetivo (Mancini, 2006).

Según Mauno et al., (2011) existen múltiples estudios que estipulan que la Inseguridad Laboral es un estresor, debido a que la misma es una representación de amenaza de perder el empleo, lo cual es un hecho sumamente estresante. Dicha situación está acompañada del ignorar que es lo que va a ocurrir y no tener posibilidad de un control sobre la misma.

A su vez, Mancini (2006) afirma que no se puede separar a la Inseguridad Laboral del resto de las situaciones de Inseguridad de los empleados. Dicho constructo no es una variable aislada de las restantes inseguridades. Tampoco se la puede recortar del contexto social y familiar propio del empleado en cuestión.

El autor Mancini (2008), menciona algunas de las premisas básicas en cuanto a la Inseguridad Laboral. Las mismas son las siguientes: En primer lugar, existen por lo menos tres niveles de análisis distintos para comprender la Inseguridad Laboral. Estos son: Un nivel contextual –macro o nacional-, un nivel organizacional –meso o empresarial- y un nivel individual.

En segundo lugar, según el autor mencionado tanto la población asalariada como la no asalariada son pertinentes a la hora de analizar a la Inseguridad Laboral por medio de estudios. Por lo general, al grupo de los no asalariados se los suele excluir de las investigaciones debido a que se considera que el individuo es responsable de su propio trabajo cuando está en una modalidad de autoempleo –suponiendo que la posición del sujeto es una elección voluntaria- y otro de los motivos es que el individuo mismo en esta condición es el que tienen el control sobre su trabajo y en consecuencia no puede ser despedido. Sin embargo, esta posición pasa por alto

que existen otros factores que propician la Inseguridad, como lo pueden ser la evolución misma de los mercados, el acceso al crédito, las disposiciones legales, en qué medida el producto o el servicio es rentable, el hecho de que la actividad pueda verse diversificada o inclusive, con cuanto espacio se cuenta para trabajar. Cada uno de dichos factores tiene su cuota de influencia en los grados de inseguridad de la población no asalariada y pueden accionar mecanismos de, entre otras cosas, pérdida del empleo.

En tercer lugar, se debe tener en cuenta que existen por lo menos dos dimensiones fuertemente diferenciadas dentro de la Inseguridad Laboral: Una dimensión objetiva y una dimensión subjetiva. La primera de estas agrupa a las condiciones materiales del trabajo, en donde el tiempo es una variable considerada fundamental ya que las características nucleares de la Inseguridad en la presente dimensión están asociadas a la continuidad, regularidad y estabilidad no sólo del puesto, sino de las remuneraciones, beneficios sociales, jornadas y demás recompensas del mercado. Cada uno de estos elementos se encuentran en asociados a las características del mercado y al ambiente legal e institucional que lo enmarca. En este sentido, esencialmente la temporalidad y la estabilidad del empleo son problemas que constituyen al problema general de la Inseguridad Laboral. La segunda de ellas, la dimensión subjetiva, comprende la cuota perceptiva de dicho fenómeno en situaciones donde los empleos pueden encontrarse objetivamente y de forma potencial en igual “riesgo”, pero sin embargo, los empleados presentan divergencias en cuanto a sus experiencias de incertezas laborales.

Greenhalgh y Rosenblatt (1984) establecen que la inseguridad laboral en esta dimensión es la percepción de pérdida de poder individual para mantener una continuidad deseada en una situación de empleo amenazada. Por lo tanto, la Inseguridad Laboral para dichos autores se entiende como un planteamiento subjetivo de la posibilidad de perder el trabajo o alguna

característica relacionada al mercado de trabajo. Existen dos grandes aproximaciones al tema de la Inseguridad Laboral entendida desde esta dimensión subjetiva: una es global y la otra es multidimensional. La Inseguridad Laboral para el primer enfoque se puede definir como una amenaza de la pérdida de empleo o una preocupación por tal. Dicho punto de análisis tiene en cuenta tanto un aspecto cognitivo –la amenaza- como uno emocional –el miedo-. En el primero se hace hincapié en la posibilidad de pérdida de empleo y en la segunda en la segunda una preocupación afectiva. La Inseguridad en esta dimensión reside en la severidad de los cambios del mercado de trabajo y en la incapacidad relativa del trabajador para cierto control de las amenazas que tienen relación con su trabajo. Standing (1999) define al elemento subjetivo de la inseguridad como una determinada creencia en la creciente posibilidad de que su actual empleo se vea discontinuado. Para Mancini (2008), en cambio, la dimensión subjetiva abarca a las representaciones del ambiente social que median las respuestas de los empleados a cambios objetivos en la situación del trabajo, donde lo que importa no es la sensación de amenaza sino la percepción de autocontrol para hacerle frente.

La cuarta premisa presentada por el autor mencionado postula que existen diferentes grados o niveles donde se presentan distintos tipos Inseguridad Laboral según: el contexto del mercado de trabajo –ámbito institucional y cultural-, la organización del trabajo, las trayectorias individuales de los empleados –incluyendo sus características sociodemográficas- y sus propias expectativas.

Finalmente, la última premisa postulada por el autor mencionado refiere a que los factores recién explicados en los párrafos anteriores conforman las variables explicativas nucleares para entender a la Inseguridad Laboral. A su vez, nos permiten diferenciar tres grados de análisis: diferencias contextuales, de mercado e individuales. Esto significa que los distintos

niveles mencionados se encuentran condicionados por las características institucionales y culturales de los mercados de trabajo, por las características de la organización de la producción las cuales pueden diferir en un mismo contexto en base a las políticas y decisiones de las empresas-, y por la trayectoria individual del trabajador, así como las expectativas que mantiene.

2.2.4 Adultez

La adultez es un periodo de la vida que puede identificarse según múltiples enfoques, los cuales pueden partir de análisis Sociológicos, Psicológicos, culturales, etc. A su vez, desde la Psicología se pueden resaltar varias características principales, como lo son, por ejemplo, el hecho que los sujetos suelen desarrollar un tipo de pensamiento más formal donde la capacidad de abstracción suele estar más asentada. Asimismo, los sujetos cuando llegan a dicha etapa suelen adquirir una mayor responsabilidad afectiva y también presentan una mayor autonomía en el pensamiento, el cual se ve enfocado tanto a ellos mismos como a sus pares (Ruiz y Valdivieso, 2002).

Se puede mencionar que existe un gran número de investigaciones y teorías que trabajan tanto el traspaso de la adolescencia hacia la Adultez como los primeros años de esta última. Es aquí cuando entra en juego una teoría que según Barrera-Herrera et al., (2020) ha sido aceptada ampliamente en la comunidad científica en los últimos 10 años. Esta última es la denominada Adultez Emergente, conceptualizada por Arnett (2000), quien propone una nueva categoría evolutiva dentro de los primeros años de la Adultez, más específicamente entre los 18 y los 30 años.

Se puede caracterizar a la variable mencionada en el párrafo anterior principalmente desde tres ejes. Uno demográfico, uno subjetivo y un tercero, el cual apunta a la formación de identidad (Pomares y Serrano, 2017). El primero de los mismos ronda alrededor de vivencias difíciles de prevenir, donde los cambios, la variedad de situaciones y la inestabilidad son moneda corriente en la vida de los individuos. Todo ello tiene su razón debido a que se presentan muchas situaciones que requieren adaptación, como lo son el posible cambio de vivienda, ser padres, estudiar universitariamente, casarse, etc. Por otro lado, el segundo de ellos apunta a que las personas en esta etapa vivencian ambiguamente el hecho de ser personas adultas y se cuestionan si realmente lo son. Esto da lugar a ser pensado como una consecuencia de los cambios demográficos explicitados oraciones atrás. En tercer lugar, el eslabón denominado formación de identidad apunta a que las personas luego de la adolescencia pero antes aproximadamente de los treinta años suelen explorar los aspectos de sí mismos como el amor, por un lado, o su empleo, así como también su propia ideología. Todo ello lo realizan de manera muy intensa y su desembocar en compromisos que son la base de la vida Adulta (Ciganda, 2008; Pomares y Serrano, 2017).

En el estudio de la Adulter, diversos autores realizaron conceptualizaciones que teorizan acerca de diferentes etapas vitales, dando como resultado una amplia bastedad de propuestas teóricas respecto a cuáles son las transiciones que las personas atraviesan a lo largo de su vida (Martínez, 2006).

Un ejemplo de lo mencionado en el párrafo anterior es la conceptualización realizada por Levinson (1986) quien divide a la Adulter según edades fijas claramente delimitadas donde los sujetos que tienen entre 17 y 45 años de edad se encuentran en la denominada adulter temprana. Por otro lado, los individuos que tienen edades de entre 40 y 65 años pueden ubicarse dentro del

grupo denominado adultez intermedia. Finalmente, las personas que tienen 60 años o más estarían dentro de la adultez tardía. Sin embargo, el autor mencionado también habla del periodo de ancianidad, el cual se contempla desde los 80 años, pero ya escapa a la adultez en sí.

Otro autor que divide en diferentes fases al desarrollo humano es Erikson (1950, 1968, 1985) quien entiende que los sujetos atraviesan 8 etapas diferentes desde su niñez hasta su vejez las cuales tienen como fin último hallar la identidad personal. Para llegar a la etapa posterior es necesario primero haber resuelto positivamente a la presente. Si esto no ocurre, o sea, si no se logra resolver el conflicto el resultado es que este último va a seguir siendo causa de dificultades. Es por ello que cada personalidad necesita lograr una resolución de dichos conflictos de forma pertinente si quiere mantenerse dentro de los márgenes de la salud. Cada crisis posee una naturaleza particular y se la caracteriza de forma bipolar en términos de positiva o negativa. En cuanto a la adultez, el autor mencionado va a postular que el problema o crisis central correspondiente a dicha etapa es el de la generatividad frente al estancamiento. Esto es, los individuos en dicha fase operan en tres dominios. Por un lado, el denominado procreativo, que radica en dar y responder frente a las necesidades que presentan las generaciones posteriores a uno. En segundo lugar, el denominado productivo, que radica en hacer una integración respecto al empleo y a la vida en familia, también consiste en cuidar a la generación posterior. Por último, el denominado creativo, el cual radica en generar aportaciones que repercutan en la sociedad.

2.2 Antecedentes

Con el objetivo de determinar las condiciones facilitadores del cambio organizacional inherentes a la Satisfacción Laboral y a la Motivación Laboral, Rubiano y Aponte (2014) realizaron una investigación de diseño ex post facto retrospectivo, abarcando diversas empresas colombianas de la ciudad de Bogotá. Según los resultados obtenidos por dichos autores, los factores de motivación más relevantes en relación al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento. A su vez, también encontraron que la cultura del cambio se encuentra relacionada de forma positiva con la motivación de logro.

En cuanto a la Satisfacción Laboral, otra investigación latinoamericana que se puede mencionar es la llevada a cabo en Chile por Vega et al., (2014) la cual tenía por objetivo analizar la relación entre Satisfacción Laboral y Estilos de Liderazgo en una muestra de 145 docentes de instituciones educativas tanto públicas como privadas del país mencionado. Los resultados que obtuvieron marcan que los Estilos de Liderazgo que pretendían mediar estuvieron presentes en dicha muestra y con niveles medios. Estos autores encontraron que la Satisfacción Laboral junto a todos los factores que la comprenden registran correlaciones estadísticamente significativas con los Estilos de Liderazgo Instrucción, Persuasión y Participación, más no con el Estilo Delegación.

Dentro de las investigaciones nacionales acerca de la Satisfacción Laboral se puede mencionar la realizada por Malander (2016). Dicho autor buscó indagar acerca de si la Satisfacción Laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden mermar o bien aumentar el Síndrome de Burnout que suelen presentar los mismos debido a su trabajo. Para dicha investigación participaron 123 docentes de seis

colegios de gestión privada localizados en la provincia de Misiones, Argentina. El autor utilizará la Regresión lineal múltiple como procedimiento estadístico y según los resultados que obtuvo la baja Satisfacción Laboral predice tanto al Burnout como a cada una de sus dimensiones. Para el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, los mejores predictores encontrados fueron los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral. Por otro lado, los Factores Extrínsecos predicen de manera significativa solamente la dimensión cansancio emocional. A su vez, los resultados de dicha investigación también indican que los sujetos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a desarrollar y padecer el Síndrome. En cuanto a las variables sociodemográficas y laborales, se puede mencionar solamente a la edad como la única predictora de Burnout. En base a ello, fueron los docentes de menor edad los que marcaron una predisposición más elevada a padecer el Síndrome.

Por otra parte, los autores Salessi y Omar (2017) realizaron un estudio indagando ciertas variables disposicionales y como la relación de estas podía sostener a un modelo teórico propuesto para explicar el constructo de la Satisfacción Laboral. En una muestra multiocupacional de 575 empleados argentinos, dichos autores analizaron el modelo de mediación múltiple moderada planteado. Según la verificación empírica, tanto el capital psicológico como la inteligencia emocional poseen un efecto indirecto de forma positiva sobre la Satisfacción Laboral. Este último se ve amplificado por la variable Extraversión y disminuido a su vez por el Neocriticismo. Por otro lado, el descontrol emocional fortalece el efecto indirecto negativo del cinismo organizacional, el cual a su vez se ve amortiguado por la extraversión.

Omar (2011) realizó una investigación con el objetivo de analizar las probables relaciones entre la Satisfacción Laboral y las percepciones del supervisor como un líder

transformador, a su vez, también analizar el rol de la confianza en torno a tales relaciones. Para llevar a cabo dicho estudio, se contó con la participación de 218 sujetos residentes de la Republica Argentina, siendo todos trabajadores de empresas públicas o privadas de la zona centro del país. Los resultados registrados por el autor mencionado muestran que existe asociación entre las diferentes facetas del liderazgo transformador (consideración individualizada, motivación inspiradora, influencia idealizada y estimulación intelectual), la confianza que se deposita en el supervisor, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con la vida de forma general.

Si bien tanto la Satisfacción Laboral como la Inseguridad Laboral fueron estudiadas ampliamente, sobre todo la primera de ellas, no existen muchos estudios en el ámbito latinoamericano que las comprendan bajo un mismo análisis. Más allá de esto último, se encontró una investigación que las comprende a ambas. Utilizando una muestra de 60 trabajadores de ambos sexos de dos empresas localizadas en Lima, Perú, Rocha Roncal (2017) realizó una investigación con el objetivo de indagar acerca de la relación entre la Satisfacción Laboral, la Inseguridad Laboral y la Personalidad con la adicción al trabajo. La misma posee un diseño descriptivo-correlacional, y se utilizó un muestreo no probabilístico. Los resultados registran que la adicción laboral mantiene una relación inversa tanto con la Satisfacción Laboral como con las dimensiones de la Personalidad: Agradabilidad y Apertura a la experiencia. Por otro lado, adicción laboral registró en dicha muestra una correlación positiva con la Inseguridad Laboral y con las dimensiones de la Personalidad: Neuroticismo, Extraversión y Conscientividad.

Por otro lado, fuera de Latinoamérica se encontraron dos investigaciones españolas que registraron resultados que comprenden tanto a la Inseguridad Laboral como a la Satisfacción. El

primero de ellos fue realizado por Miana, Hernández y Silla (2011) quienes encontraron que tanto la Inseguridad Laboral como las reacciones de los empleados (Satisfacción laboral, entre otras variables) se veían moduladas por el apoyo organizacional. Para llegar a dicho resultado utilizaron una muestra comprendida por 859 empleados de 42 organizaciones españolas diferentes. Su objetivo era analizar el papel modulador del apoyo organizacional –entendido como un factor contextual- en relación a la Inseguridad Laboral y sus consecuencias.

Por otro lado, en el mismo año y también en España, los autores Miana, González-Morales et al., (2011) realizaron un estudio con el objetivo tanto de proporcionar información adicional acerca de la relación entre la Inseguridad Laboral y sus efectos asociados como de examinar el rol modulador del grupo ocupacional en dicha relación. Para llevar a cabo dicha investigación contaron con una muestra conformada por 321 empleados de varias organizaciones españolas. Según los resultados registrados, la Inseguridad Laboral se relaciona directa y negativamente con Satisfacción Laboral, la Satisfacción con la vida y el Compromiso Organizacional. Asimismo, los resultados registraron que en esta muestra el grupo ocupacional modulaba la relación entre la Inseguridad Laboral y tres de los efectos asociados estudiados. En los trabajadores denominados de cuello azul (bajo salario), la relación era más intensa tanto en el caso de la Satisfacción percibida como en el Desempleo percibido. En los trabajadores denominados de cuello blanco (asalariados) resultó más fuerte la relación entre la Inseguridad Laboral y la Satisfacción Laboral.

Dentro del contexto nacional, se puede referenciar al autor Vaamonde (2016) el cual realizó una investigación con el objetivo de analizar la Inseguridad Laboral como probable mediador en las relaciones entre las variables Intenciones de renunciar al trabajo (IR) y Percepción de apoyo organizacional (PAO). Dicho estudio contó con la participación de 408

empleados argentinos de organizaciones públicas y privadas. Según los resultados, la Inseguridad Laboral mide parcialmente las relaciones entre IR y PAO. Mayor PAO se vincula con menor Inseguridad Laboral, lo que a su vez promueve menores IR entre los empleados.

Teniendo en cuenta el contexto actual de pandemia por Covid-19, y las implicancias que puede tener en la Depresión -la cual es una de las variables principales del presente estudio-, es pertinente mencionar la investigación llevada a cabo en la Republica Argentina por Caccia et al., (2020), quienes realizaron un estudio en población general teniendo como objetivo evaluar el Estrés por Pandemia y su asociación con la Depresión.

Dichas autoras focalizaron en aspectos inherentes al trabajo debido al contexto actual por el Covid-19, donde el sector laboral fue impactado fuertemente de forma negativa. Para ello contaron con una muestra compuesta por 520 sujetos. La misma, se trató de una investigación no experimental, correlacional y comparativa, de corte transversal. Los resultados registrados marcan una asociación positiva entre la Depresión y el Estrés pos Pandemia. A su vez, se encontró que la edad correlaciona de forma negativa con la depresión y de forma positiva con el uso de estrategias de afrontamiento. Por otro lado, en relación a la situación laboral, las personas desempleadas registraron mayores niveles de depresión. Asimismo, el 40,2% de los dueños/emprendedores (99,3% de Pymes) evaluaron cerrar sus negocios en algún momento de la cuarentena. En relación a la modalidad de trabajo, los sujetos que se encontraban trabajando de forma Home office registraron mayores niveles de EP en comparación con quienes lo hacían de forma presencial y a su vez fueron los que registraron mayor utilización de Estrategias de Afrontamiento. Por su parte, los trabajadores micro, de Pymes, registraron mayores niveles de estrés en cuanto a los trabajadores de empresas grandes, lo cuales emplean una mayor cantidad de Estrategias de Afrontamiento. Los autores también registraron que el 54,7% de su muestra

estaba compuesta por sujetos que vieron reducido sus ingresos económicos. Por otro lado, el 44,2% presentó niveles de moderado a severo en Depresión y en un 80% del total de la muestra registró un muy fuerte nivel de EP.

La única investigación encontrada que abarcó el estudio tanto de la Satisfacción Laboral, como de la Inseguridad Laboral y de la Depresión fue la realizada en contexto español por Serrano Rosa et al., (2018). En ella se utilizó una metodología cuasi-experimental, teniendo como objetivo realizar un análisis de las diferencias entre trabajadores y desempleados en empleabilidad y variables de salud psicosocial. Así como también indagar la relación de la empleabilidad y la Inseguridad Laboral con la Salud Psicosocial. Para llevar a cabo dicha investigación se contó con la participación de 97 trabajadores de los cuales 35 se encontraban desempleados y 62 en activo. Según los resultados registrados por dichos autores, los sujetos de dicha muestra que se encuentran desempleados registraron una alta puntuación en empleabilidad. Por otro lado, en sujetos activos, la Inseguridad Laboral se asoció positivamente con baja Satisfacción Laboral y con baja Autoeficacia. A su vez, puntuaciones altas en dicha variable se asociaron con altas puntuaciones en Depresión, Ansiedad y Salud general.

Otra investigación que apunta a la Depresión dentro del ámbito laboral es la realizada por Moreno y Hiriart (2014) quienes realizaron un artículo en el cual se analizó una gran cantidad de investigaciones longitudinales llevadas a cabo entre los años 2000 y 2010. Estas últimas apuntaban a la evidencia de posibles asociaciones entre diferentes factores psicosociales laborales y la aparición de episodios depresivos. Se llevó a cabo mediante una revisión sistemática de estudios de cohorte prospectivos, los cuales incluyeron factores psicosociales laborales como exposición (variables independientes) y Depresión (variable dependiente). La búsqueda se realizó principalmente a través de *PubMed*, donde se seleccionaron ocho estudios

en total. Según los autores mencionados, los resultados de la revisión reafirman la tendencia observada desde hace dos décadas: alta carga de trabajo, bajo control sobre los ritmos y procesos de trabajo, apoyo social empobrecido, desequilibrio entre esfuerzo invertido y recompensa recibida, así como la percepción de que se lo están tratando injustamente como predictores significativos y consistentes de futuros episodios depresivos. Sin embargo, dichos autores llamaron a ser cautos con los resultados y a no descuidar la reflexión teórica y epistemológica.

A su vez podemos encontrar estudios que se enfocan en la relación entre Inseguridad Laboral y Depresión. Dentro de ellos podemos mencionar el llevado a cabo por Talavera-Velasco et al., (2017) quienes realizaron una revisión sistemática de estudios longitudinales donde la percepción adversa de los factores de riesgo psicosocial se asocia con la Depresión, dentro del ámbito laboral. Para ello, revisaron artículos publicados entre 2011 y 2015 mediante la utilización de bases de datos Psycinfo, Web of Knowledge y Pubmed. Como resultado, de un total de 588 investigaciones solo encontraron 4 pertinentes. Registraron que la Inseguridad Laboral se ve asociada con la Depresión. A su vez, otras variables que según lo recabado por estos autores también están asociadas con la Depresión son: Percibir altas demandas laborales, escaso control, desequilibrio entre los esfuerzos y las recompensas que se logran obtener (como también lo marca el autor del párrafo anterior), el conflicto trabajo-familia, la falta de supervisión, realizar horas extra, trabajar fines de semana, ocupar puestos de escalafones menores y presentar una menor antigüedad laboral. Concluyen que para mejorar la salud laboral es pertinente considerar dichos factores.

Finalmente, se puede mencionar a los autores Martínez Alvarado et al., (2017) quienes realizaron un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la Inseguridad Laboral y el bienestar psicológico. También tuvieron como objetivo analizar como el engagement en el

trabajo modera esta última relación mencionada. Dichos autores realizaron en su investigación un diseño transversal la cual constó de una muestra de 80 individuos empleados que se desempeñaban como asistentes de vuelo con base en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín, ubicado en San Juan, Puerto Rico. Los resultados arrojan que la Inseguridad Laboral se correlacionó de forma significativa con los niveles de ansiedad. El engagement en el trabajo moderó la relación entre la Inseguridad Laboral y los niveles de Ansiedad en donde las personas con bajo engagement en el trabajo y alta inseguridad laboral manifestaron mayores niveles de Ansiedad. Por otro lado, es de destacar que ninguna de las variables se correlacionó con los niveles de Depresión. Esto último se diferencia de los datos obtenidos en las anteriores investigaciones citadas donde la alta Inseguridad Laboral se asociaba con altos niveles de Depresión.

Capítulo III

3. Propuesta Metodológica

3.1. Población y Muestra

Se tomó una muestra No probabilística, la cual, según Corbetta (2007) se utiliza cuando no es posible un diseño probabilístico (de la población se extrae cada unidad que la integra con una probabilidad conocida, distinta a cero), o cuando se sabe a priori que no podrá realizarse. La misma fue según muestreo subjetivo por decisión razonada, donde según algunas características determinadas se eligen las unidades de la muestra, respondiendo el proceso electivo a criterios racionales, sin recurrir a la denominada selección causal (Corbetta, 2007).

Se trabajó con 300 participantes de entre 17 y 71 años de edad ($Media=33,76$, $Ds=11,662$), de los cuales 183 (61%) fueron del género femenino y 117 (39%) del género masculino. Poco más de la mitad de la muestra estuvo conformada por participantes que viven en la zona del Gran Buenos Aires con un $n = 170$ (56%), seguido por la provincia de Buenos Aires la cual comprende un $n = 83$ (28%) de la muestra, y luego de ella, la Capital Federal presenta un $n = 47$ (16%). En cuanto al nivel de estudios formales alcanzados, la mayoría de la muestra se puede ubicar en el nivel universitario $n = 96$ (32%) incompleto y $n = 84$ (28%) completo. Luego, $n = 44$ (14,7%) y $n = 42$ (14%) corresponden a Secundario Completo y Terciario Completo respectivamente. Finalmente la menor frecuencia comprende los sujetos con Terciario incompleto $n = 22$ (7,3%), Secundario Incompleto $n = 9$ (3%), Primario completo $n = 2$ (0,7%) y Primario Incompleto con $n = 1$ (0,3%).

3.2. Diseño Metodológico

El tipo de estudio que se utilizó es el denominado “ex post- facto”. El mismo se caracteriza, según Cancela Gordillo et al., (2010), por el hecho de que el científico no tiene control directo sobre las variables independientes y no puede ejercer un control sobre los hechos ya que el análisis es posterior a los mismos. En este tipo de investigación, el fenómeno o situación objeto de análisis no sufre una modificación por parte del investigador (Bernardo, J. & Caldero Hernández, 2000 citado por Cancela Gordillo et al., 2010).

Se utilizaron sus 4 subtipos: (1) Estudios descriptivos, (2) Estudios de desarrollo, (3) Estudios comparativo-causales y, (4) Estudios correlacionales (Cancela Gordillo et al., 2010).

1) Estudios Descriptivos: La muestra pudo ser detallada mediante los análisis estadísticos utilizados (medidas de tendencia central: media; medidas de dispersión: desvío estándar; y frecuencia: porcentaje) a través de las preguntas socio-demográficas.

2) Estudios de desarrollo: Se estimó la magnitud y distribución en el aquí y ahora (Transversal). No se realizará un seguimiento de los sujetos a través del tiempo.

3) Estudios comparativo-causales: En estos estudios los análisis estadísticos consisten en esencia en comparar grupos.

4) Estudios correlacionales: Se buscó evaluar las relaciones existentes entre las dimensiones de diferentes escalas, mediante la utilización de los coeficientes de correlación. Estos últimos cumplen la función de indicadores los cuales nos brindan información acerca del grado, intensidad y dirección de la vinculación entre variables.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Cuestionario Sociodemográfico

En el mismo se indagó Edad, Género, Lugar de Residencia, Estado Civil, Nivel de estudios formales, acerca de si realiza alguna actividad que le genere bienestar (y cuál), acerca de si posee creencias religiosas/espirituales (Donde se podría ubicar), si tiene hijos (y cuantos), si se encuentra en tratamiento Psicológico, si se encuentra en tratamiento Psiquiátrico, si consume actualmente algún psicofármaco (y cuál).

3.3.2 Cuestionario Ad Hoc

En el mismo se indagó acerca de su situación laboral actual, que tipo de trabajo realiza, cual es la modalidad del mismo, que tamaño tiene en relación a los empleados, a que ámbito pertenece el lugar donde trabaja, hace cuanto tiempo, cuantas horas por día, Si es trabajador esencial (de que área). También se le preguntó acerca de su situación económica actual y si obtuvo ayuda del gobierno.

3.3.3 Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction)

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr et al., (1979). Su creación responde a la necesidad de escalas cortas y robustas que permitan ser

completadas con facilidad por cualquier tipo de trabajador, más allá de la formación que este tenga. Debido a que es una escala muy breve, sus respuestas son muy puntuales, y que tiene vocabulario sencillo la convierten en una escala de aplicación apta para cualquiera (Siempre que posea un nivel básico de comprensión lectora y vocabulario) y no requiere que los administradores estén profundamente especializados (Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, 2010).

Sus principales características son dos: La primera de ellas es que realiza una operacionalización del constructo de Satisfacción Laboral resaltando la experiencia de los individuos que poseen un empleo remunerado. La segunda característica es que registra la respuesta afectiva al contenido del trabajo mismo.

Se conforma de dos subescalas:

- Subescala de Factores Intrínsecos: Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Está conformada por los ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.
- Subescala de Factores Extrínsecos: Indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Está conformada por los ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

Las puntuaciones de dicha escala se basan en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre determinadas características del contexto laboral, por lo cual se ve condicionado por las características de las personas. Por ello, esta escala no habilita a realizar un análisis objetivo acerca de las condiciones de trabajo. Sin embargo, es un buen instrumento para la recolección y análisis de las vivencias personales que los empleados tienen en esas condiciones. La valoración puede hacerse en tres niveles:

- Satisfacción general
- Satisfacción Extrínseca
- Satisfacción Intrínseca

Puntuaciones: Se asigna un valor de 1 a “Muy Insatisfecho” y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a “Muy Satisfecho”. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que mayor puntuación refleja mayor Satisfacción Laboral. La misma lógica aplica para las otras dos subescalas, a diferencia del puntaje: 7 a 49 (en Satisfacción Intrínseca); 8 y 56 (en Satisfacción Extrínseca).

Para los propósitos de la presente Investigación se utilizó la versión española: Escala de Satisfacción Laboral (Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, 2010).

Los coeficientes de Alpha de Crombach corresponden:

- Para la Satisfacción general: entre .85 y .88
- Para la Subescala de Satisfacción Intrínseca: entre .79 y .85
- Para la Subescala de Satisfacción Extrínseca: entre .74 y .78

3.3.4 Inventario de Depresión de Beck: Escala reducida (BDI-II-10)

Se utilizó la versión reducida, adaptada a población Argentina (Caccia et al., enviado). El mismo se diseñó con el propósito de evaluar el nivel de gravedad de la sintomatología depresiva tanto en adultos como en adolescentes. Su adaptación argentina cuenta con un Alpha de Cronbach de .93.

Siendo un instrumento de autoaplicación, el mismo se ve conformado por 10 ítems y cuenta con dos factores o dimensiones:

- Síntomas Cognitivos (ítems 1, 2, 3, 4 y 5)
- Síntomas Somáticos (ítems 6, 7, 8, 9 y 10)

Los individuos deben elegir y luego marcar la frase que describa de mejor manera su estado durante las últimas dos semanas, incluyendo el día en que responde el instrumento. El valor de cada ítem va desde 0 a 3 puntos en base a la opción elegida y, posteriormente tras hacer una suma directa de cada ítem, se puede registrar una puntuación total que varía de 0 a 30 puntos.

Para los puntos de corte se tomaron los equivalentes a los propuestos por Brenlla y Rodriguez (2006), siendo un puntaje de 0 a 6 para “depresión mínima”, uno de 7 a 9 para “depresión leve”, uno de 10 a 13 para “depresión moderada” y uno de 14 a 30 para “depresión severa.”

3.3.5 Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8)

El JIS-8 de Pienaar (2013), comprendido por 8 ítems y adaptado para la población inglesa fue desarrollado sobre la base del Instrumento JIS de De Witte (2000), el cual estaba constituido por 11 ítems y validado para la población alemana. En la presente investigación se utilizó la adaptación en español del JIS-8 validada por Llosa et al., (2017). Dichos autores validaron la versión corta de 8 ítems debido a que al estar adaptada en habla inglesa facilitaba las comparaciones internacionales lo que llevó a la posibilidad de múltiples estudios comparativos los últimos años, también porque mantenía las dos dimensiones del instrumento original.

Los 8 ítems se distribuyen en dos dimensiones:

- Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral (Compuesto por los primeros 4 ítems):

Relativa al pensar en la Inseguridad Laboral.

- Dimensión Afectiva de la Inseguridad Laboral (Compuesto por los 4 ítems finales):

Relativa hacia los sentimientos en la Inseguridad Laboral.

- También arroja una puntuación global

Las opciones de respuesta se presentan mediante una escala Likert de 5 puntos que va desde "Fuertemente en desacuerdo" a "Totalmente de acuerdo". Los primeros cuatro ítems de la escala requieren una codificación inversa de las puntuaciones, mientras que los últimos 4 proporcionan una medición directa.

El valor alfa de Cronbach es de .88 para la escala global; de .78 para la subescala afectiva; .90 para la subescala cognitiva.

3.4 Procedimiento

La presente investigación se realizó entre los meses de febrero y marzo del presente año y fue llevada a cabo mediante la plataforma Google Forms. Se administraron los instrumentos y los cuestionarios de forma anónima y con el consentimiento informado de los participantes asegurando su absoluta confidencialidad. Los datos fueron procesados por el paquete estadístico SPSS.

Capítulo IV

4. Resultados

4.1. Caracterización de la muestra

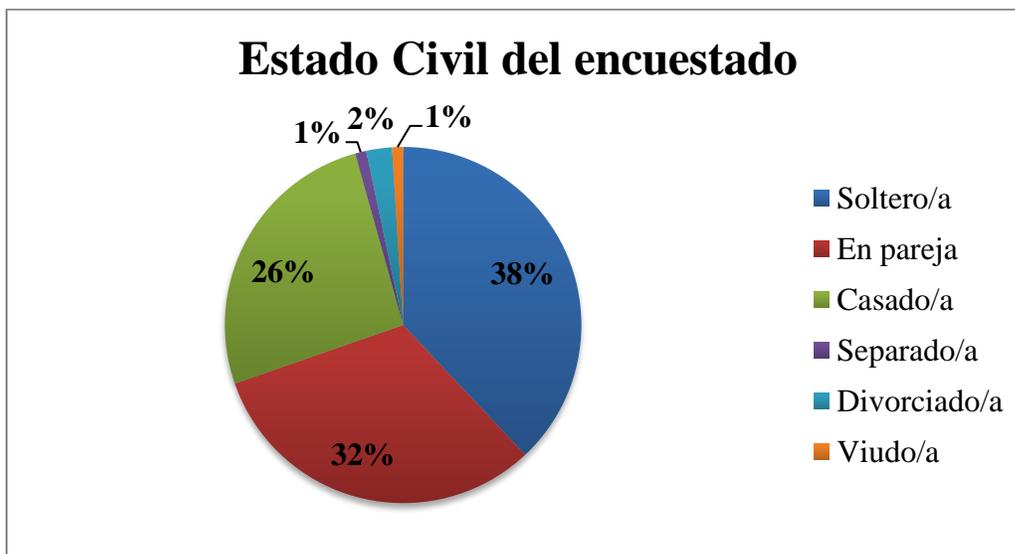


Gráfico 1. Estado civil del encuestado

Del total de la muestra, 114 (38%) se encuentran solteros/as, 95(31,7%) en pareja y 78 (26%) casados. En menor frecuencia se encuentran los divorciados 7(2,3%), separados 3(1%) y viudos 3 (1%).

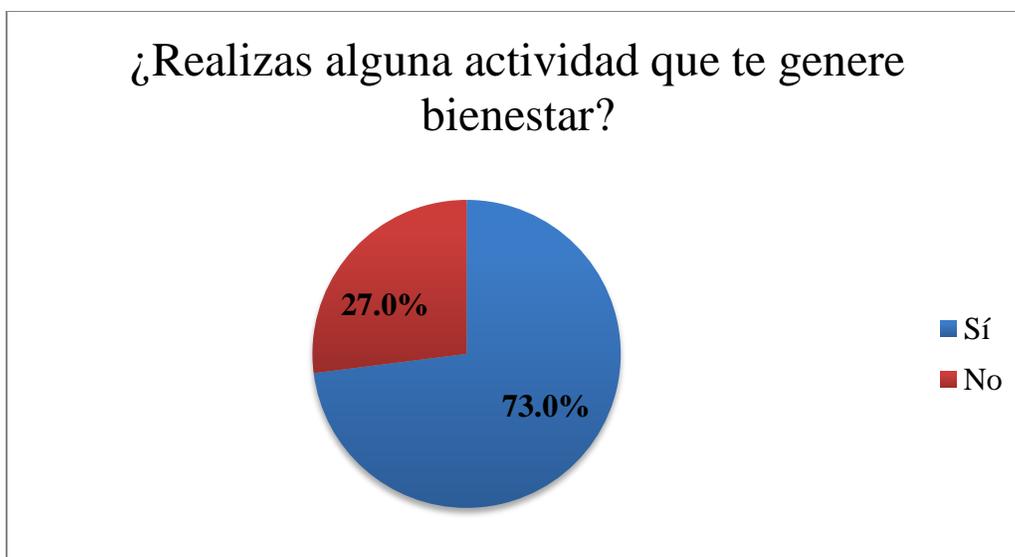


Gráfico 2. Realización de actividades que generen bienestar

De toda la muestra se registra que el total de individuos que realizan actividades que les generan bienestar es de 219 (73%) y los que no realizan 81 (27%).

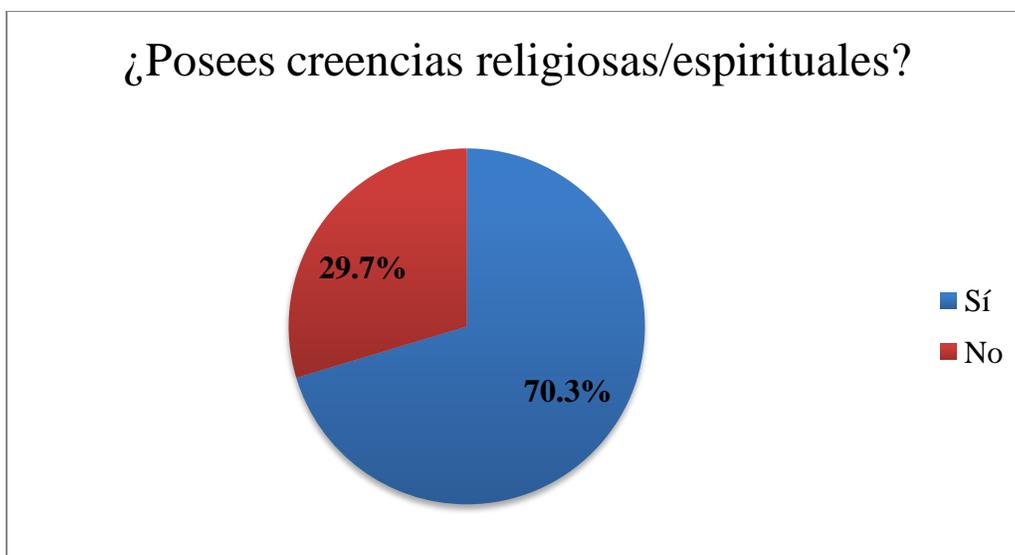


Gráfico 3. Creencias religiosas/espirituales

Del total de la muestra, 211 (70,2%) posee creencias religiosas/espirituales y 89 (29,7) no las posee.



Gráfico 4. Hijos

Del total de la muestra, 117 (39%) tiene hijos y 183 (61%) no.

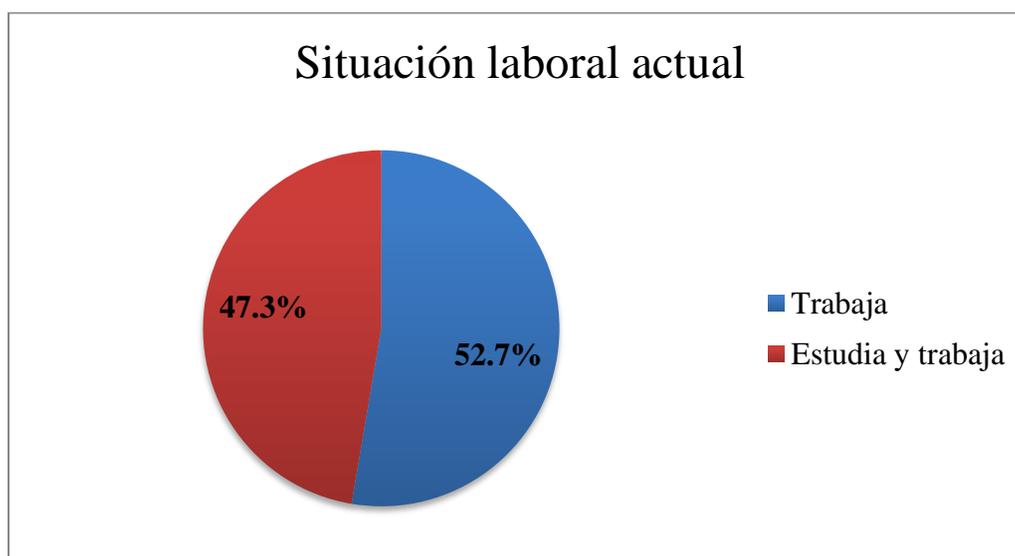


Gráfico 4. Situación laboral actual

Del total de la muestra, 158 (52,7%) solamente trabaja y 142 (47,3%) estudia y trabaja.

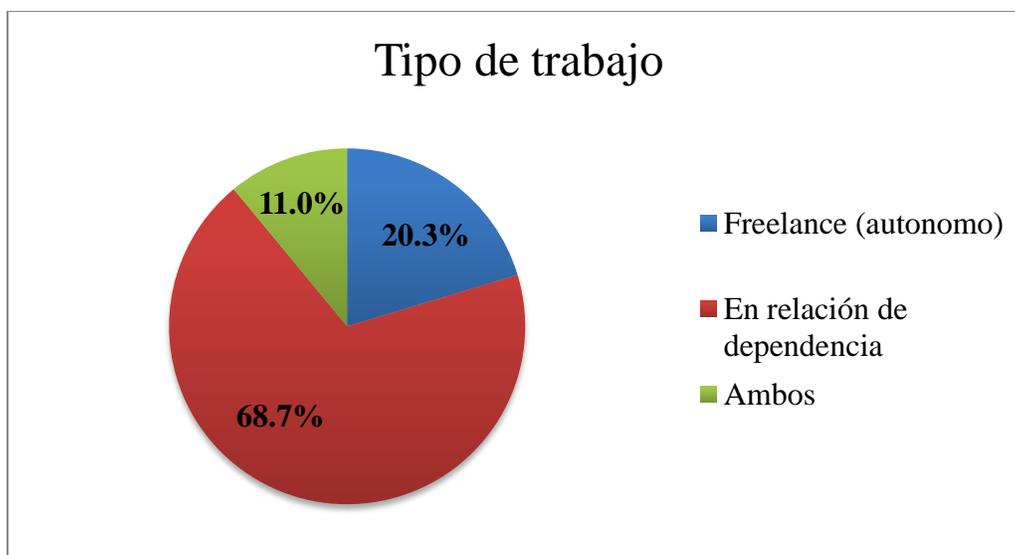


Gráfico 5. Tipo de trabajo

Del total de la muestra, 206 (68,7%) trabaja en relación de dependencia, 61 (20,3%) lo hace de forma freelance (autónimo) y finalmente, 33 (11%) trabaja de ambas formas.

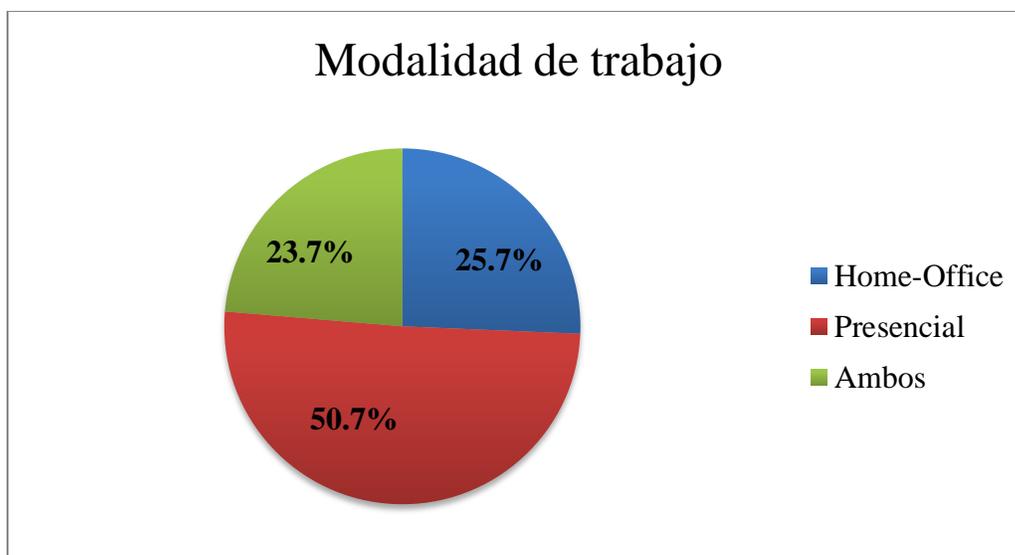


Gráfico 6. Modalidad de trabajo actual

Del total de la muestra, 152 (50,7%) trabaja de manera presencial, 77 (25,7%) lo hace de manera Home-office y 71(23,7%) trabaja de ambas maneras.

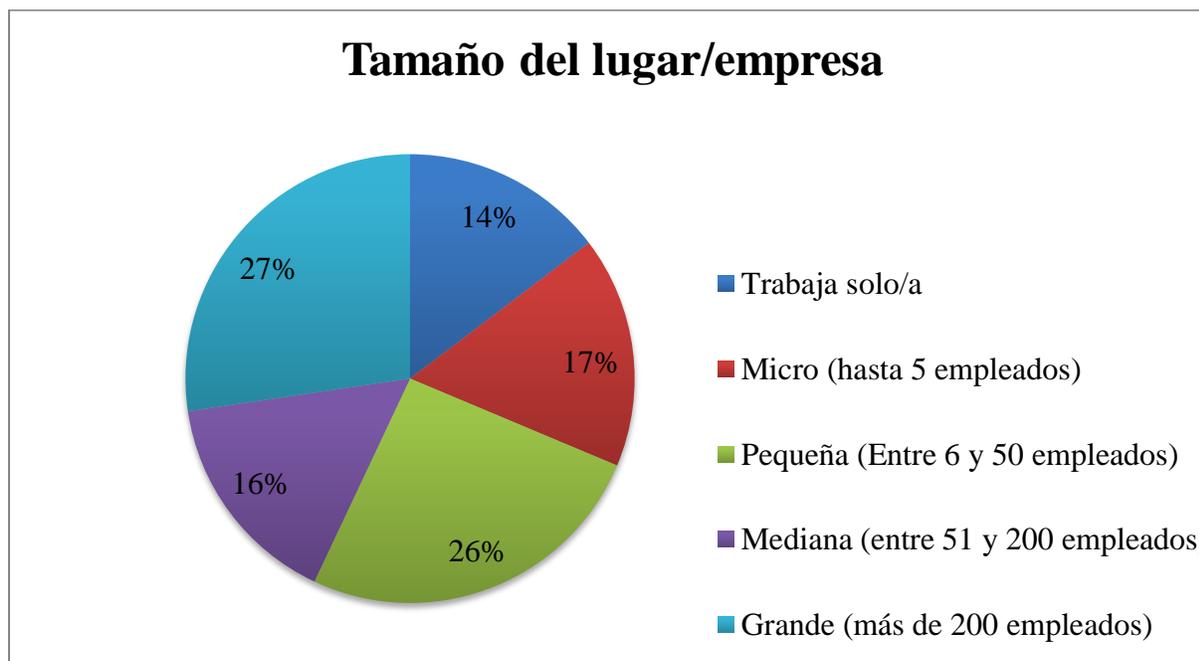


Gráfico 7. Tamaño del lugar/empresa donde trabaja

Del total de la muestra, los empleados que trabajan en empresas grandes conforman un $n= 82$ (27,3%) seguidos por los que trabajan en empresas pequeñas con un $n=77$ (25,7%), en tercer lugar se encuentran los que trabajan en un lugar/empresa micro con un $n=50$ (16,7%), seguidos por los que trabajan en un lugar/empresa mediano con un $n=47$ (215,7) y en la menor proporción se encuentran los que traban solos/as con un $n=44$ (14,7%).

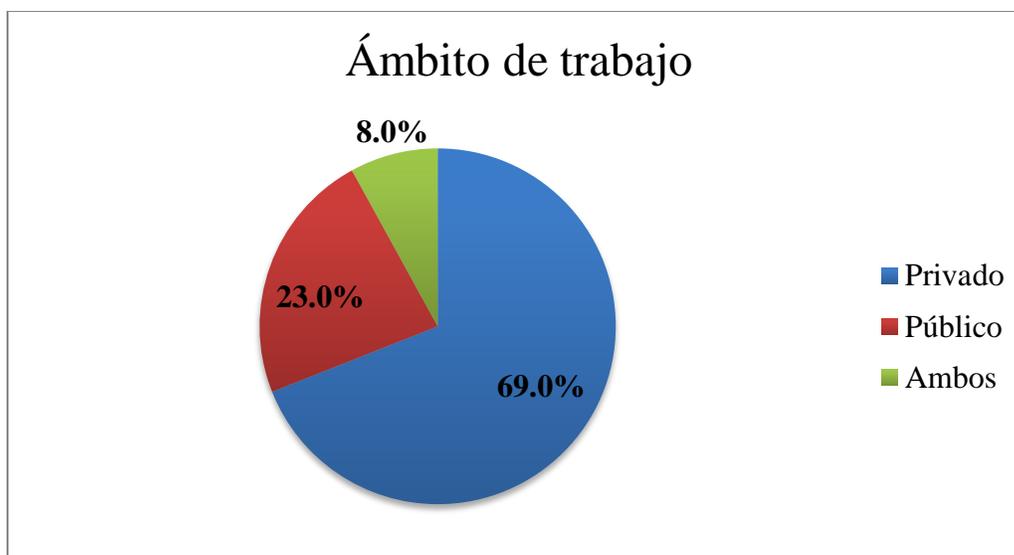


Gráfico 8. Ámbito de trabajo

Del total de la muestra, 207(69%) pertenece al ámbito privado, 69(23%) trabaja en el ámbito público y 24(8%) lo hace en ambos.

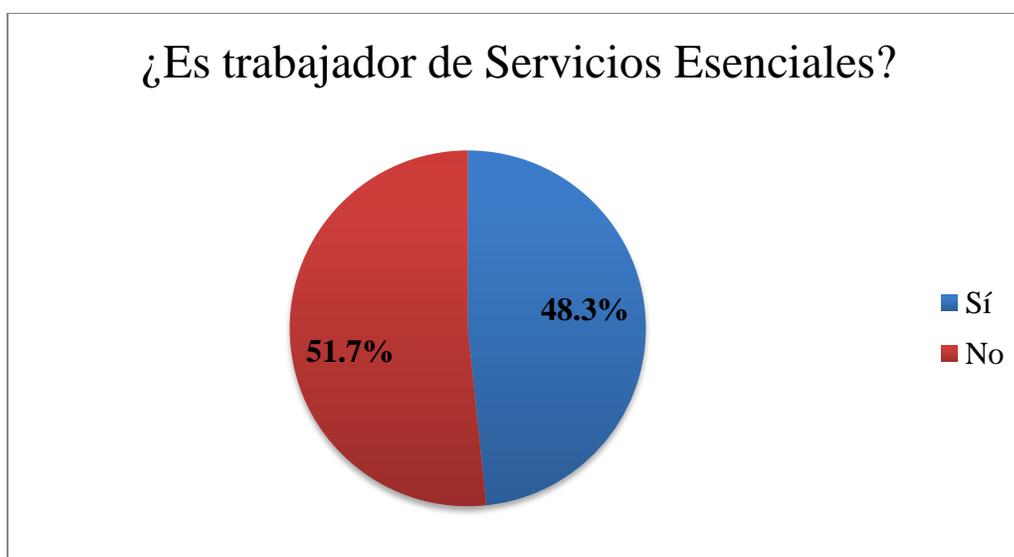


Gráfico 9. Trabajadores de Servicios Esenciales

Del total de la muestra, 155 (51,7%) no pertenecen al grupo de trabajadores esenciales y 145 (48,3%) sí lo hace.

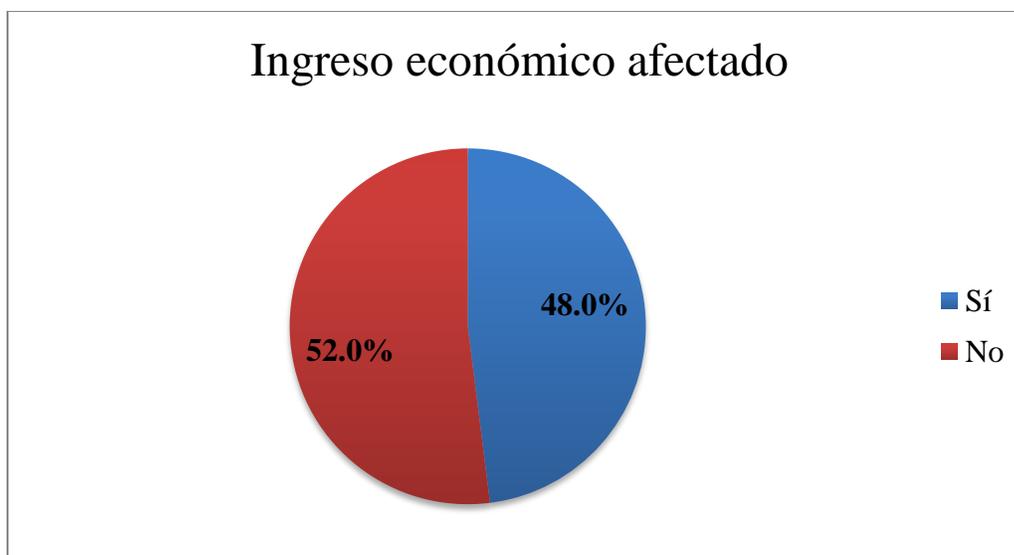


Gráfico 10. Ingreso económico afectado en los últimos 6 meses

Del total de la muestra, 156 (52%) no vieron afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses, mientras que 144 (48%) si lo vió.

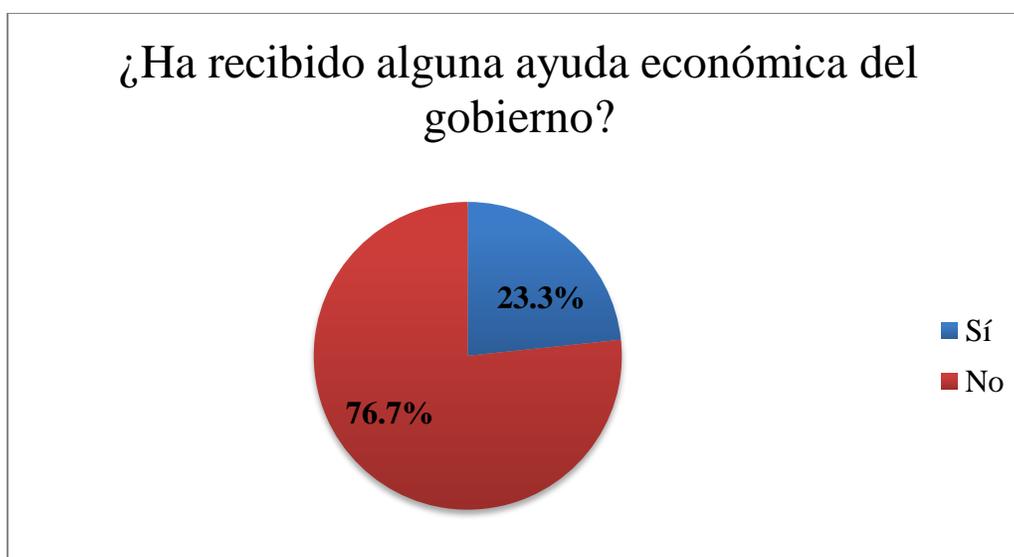


Gráfico 11. Benefactor de ayuda del gobierno

Del total de la muestra, 230 (76,7%) no ha recibido alguna ayuda económica del gobierno, mientras que 70 (23,3%) si lo ha hecho.

4.2. Descriptivos

Tabla 1

Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

VARIABLES	<i>M(DE)</i>	<i>95% IC</i>	<i>Range</i>	<i>n</i>
Satisfacción Laboral Intrínseca	36.67 (9.017)	[35.65, 37.69]	10-49	300
Satisfacción Laboral Extrínseca	42.41 (8.389)	[41.46, 43.37]	15-56	300
Satisfacción Laboral General	79.08 (16.535)	[77.20, 80.96]	27-105	300
Dimensión Cognitiva (I.L.)	8.04 (2.806)	[7.72, 8.36]	4-18	300
Dimensión Afectiva (I.L.)	8.39 (4.076)	[7.93, 8.86]	4-20	300
Inseguridad Laboral Global	16.44 (5.666)	[15.79, 17.08]	8-34	300
Síntomas Cognitivos	2.39 (2.153)	[2.15, 2.64]	0-13	300
Síntomas Somáticos	4.22 (3.261)	[3.85, 4.59]	0-18	300
Depresión	6.45 (4.652)	[5.92, 6.98]	0-28	300

Nota: IC: Intervalo de confianza.

Seguendo la *Tabla 1*, puede observarse que en la presente muestra se registra una alta Satisfacción Laboral Intrínseca, lo mismo ocurre con la Satisfacción Laboral Extrínseca. A su vez, se presenta una media Satisfacción Laboral General. Por otro lado, se registraron niveles mínimos de Depresión. Lo mismo ocurre con los Síntomas Cognitivos y Somáticos. Finalmente, en cuanto a la Inseguridad Laboral, se registró un puntaje bajo tanto en su Dimensión Cognitiva como en su Dimensión Afectiva. A su vez, esta variable de forma global presentó un puntaje bajo tendiendo a medio.

4.3. Prueba de Normalidad

Tabla 2

Distribución de las variables y dimensiones

	<i>p</i>
Satisfacción Laboral Intrínseca	.000
Satisfacción Laboral Extrínseca	.000
Satisfacción Laboral General	.002
Dimensión Cognitiva (I.L)	.000
Dimensión Afectiva (I.L.)	.000
Inseguridad Laboral Global	.000
Síntomas Cognitivos	.000
Síntomas Somáticos	.000
Depresión	.000

Nota: Se utilizó Kolmogorov-Smirnov

Según la *Tabla 2*, todas las variables presentan una distribución no paramétrica ($p < .05$).

4.4. Análisis de Correlación

Tabla 3

Asociación entre variables y dimensiones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Satisfacción Laboral Intrínseca	.	,813**	,955**	-,334**	-,305**	-,365**	-,234**	-,295**	-,302**
2. Satisfacción Laboral Extrínseca		.	,947**	-,344**	-,288**	-,365**	-,195**	-,285**	-,273**
3. Satisfacción Laboral general			.	-,351**	-,310**	-,380**	-,222**	-,305**	-,301**
4. Dimensión Cognitiva (I.L.)				.	,301**	,697**	,168**	0,107	,149**
5. Dimensión Afectiva (I.L.)					.	,875**	,247**	,206**	,256**
6. Inseguridad Laboral Global						.	,245**	,181**	,238**
7. Síntomas Cognitivos							.	,544**	,807**
8. Síntomas Somáticos								.	,921**
9. Depresión									.

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

A excepción de la Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral en relación con los Síntomas Somáticos, en todas las otras variables se registraron asociaciones significativas.

Esto significa, en primer lugar, que la Satisfacción laboral Intrínseca correlacionó de forma negativa tanto con la Inseguridad Laboral como con cada una de sus dimensiones de forma particular. Asimismo, la Satisfacción Laboral Intrínseca también se asoció significativamente de forma negativa tanto con la Depresión como con los Síntomas Cognitivos y Somáticos de la misma.

A su vez, ocurrió lo mismo con la Satisfacción Laboral Extrínseca, la cual se asoció significativamente de forma negativa tanto con la Inseguridad Laboral como con cada una de las dimensiones de esta última de forma individual. Por otro lado, la Satisfacción Laboral Extrínseca también se asoció significativamente de forma negativa tanto con la Depresión como con los Síntomas Cognitivos y Somáticos de esta última.

En tercer lugar, la Satisfacción Laboral general correlacionó de forma negativa tanto con la Inseguridad Laboral como con cada una de sus dimensiones de forma particular. De la misma forma, la Satisfacción Laboral general también se asoció significativamente de forma negativa tanto con la Depresión como con los Síntomas Cognitivos y Somáticos de la misma.

Por otro lado, la Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral se asoció significativamente de forma positiva tanto con la Depresión como con los Síntomas Cognitivos de esta última. A su vez, la Dimensión Afectiva de la Inseguridad Laboral se asoció significativamente de manera positiva tanto con la Depresión como con cada uno de sus síntomas de forma particular.

Finalmente, la Inseguridad Laboral se asoció significativamente de forma positiva tanto con la Depresión como con cada uno de sus síntomas de forma particular.

Asociación entre variables Socio demográficas, Laborales y Depresión.

Se llevó a cabo una correlación entre la edad y la Depresión. Para dicha prueba se empleó el estadístico Rho de Spearman y se halló una asociación significativa negativa entre ambas variables ($\rho = -,271$, $p < .000$). Es decir que, a mayor edad, se asocia menor depresión en la muestra mencionada. A su vez, se halló que los dos tipos de Síntomas de la Depresión se asocian negativamente cada uno de forma particular con la edad, siendo los Síntomas Cognitivos ($\rho = -,325$, $p < .000$) y los Síntomas Somáticos ($\rho = -,209$, $p < .000$). Es decir que, se asocia mayor edad con menor presencia de ambos tipos de síntomas.

Por otro lado, se halló que la edad se asocia positivamente con la Satisfacción Laboral Intrínseca ($\rho = ,142$, $p < .014$) en la presente muestra. Es decir, a mayor edad mayor Satisfacción Laboral Intrínseca.

La cantidad de hijos se asoció positivamente con la Satisfacción laboral Intrínseca ($\rho = ,215$, $p < .000$) y con la Satisfacción laboral general ($\rho = ,158$, $p < .006$). A su vez, se asoció negativamente tanto con la Depresión ($\rho = -,236$, $p < .000$) como con cada uno de sus dos tipos de síntomas de forma particular, siendo para los Síntomas Cognitivos ($\rho = -,270$, $p < .000$) y para los Síntomas Somáticos ($\rho = -,181$, $p < .002$).

La antigüedad en el empleo se asoció negativamente tanto con la Depresión ($\rho = -,122$, $p < .034$) como con los Síntomas Cognitivos ($\rho = -,181$, $p < .002$) de la misma. Esto quiere decir que en la presente muestra, se encontró que a mayor antigüedad en el empleo menor es la Depresión asociada. A su vez, ocurre lo mismo entre la antigüedad en el empleo y los Síntomas Cognitivos de la depresión.

La cantidad de horas diarias de trabajo se asoció negativamente con la Inseguridad laboral cognitiva ($\rho = .133$, $p < .021$). Es decir que, a mayor cantidad de horas diarias de trabajo, se asocia menor Inseguridad Laboral cognitiva.

4.5. Análisis de Comparación

Se realizó la comparación de las variables y dimensiones según Situación Laboral Actual, según tamaño del lugar de trabajo y según si vieron o no afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses. Debido a que todas las variables tienen una distribución no paramétrica se utilizó la prueba U de Mann-Whitney en el caso de las variables bi-categoriales y se utilizó H de Kruskal-Wallis en los casos de las variables poli-categoriales.

Tabla 4

Comparación de las variables según Situación laboral actual

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Trabaja (n=158)	Estudia y trabaja (n=142)			
Satisfacción Laboral Intrínseca	157.34	142.88	.149	10136.5	-1.443
Satisfacción Laboral Extrínseca	152.08	148.74	.739	10968.5	-.333
Satisfacción Laboral General	155.23	145.24	.319	10471.0	-.996
Dimensión Cognitiva (I.L.)	153.46	147.21	.530	10751.0	-.628
Dimensión Afectiva (I.L.)	151.21	149.71	.880	11106.0	-.151
Inseguridad Laboral Global	152.10	148.72	.736	10965.5	-.337
Síntomas Cognitivos	134.38	168.44	.001	8670.5	-3.445
Síntomas Somáticos	140.11	162.06	.028	9576.5	-2.201
Depresión	136.79	165.75	.004	9052.0	-2.895

Nota: U de Mann-Whitney

Como se observa en la *Tabla 4*, tanto en la variable Depresión como en cada uno de sus tipos de síntomas se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los sujetos de la muestra que estudian y trabajan en comparación con los que solo trabajan. Es decir, aquellos sujetos de la muestra que se encuentran estudiando y trabajando registraron mayor Depresión, no solo de forma global sino también de forma particular en los Síntomas tanto Cognitivos como Somáticos.

Tabla 5

Comparación de las variables según tamaño del lugar de trabajo

	Rango prom				<i>p</i>	<i>H</i>
	1 a 5 empleados (n= 94)	6 a 50 empleados (n= 77)	51 a 200 empleados (n=47)	201 o más empleados (n=82)		
S. L. Intrínseca	173.04	151.45	142.55	128.32	.007	12.136
S. L. Extrínseca	162.44	148.31	147.70	140.48	.395	2.977
S. L. General	169.03	149.51	145.41	133.11	.051	7.759
I. L. Cognitiva	147.38	152.69	147.71	153.62	.954	.330
I. L. Afectiva	150.80	145.56	150.38	154.86	.926	.466
I. L. Global	149.79	147.71	147.54	155.63	.934	.429
S. Cognitivos	155.98	150.11	139.90	150.65	.775	1.110
S. Somáticos	157.72	146.58	144.27	149.48	.783	1.074
Depresión	156.62	147.76	141.59	151.16	.789	1.052

Nota: H de Kruskal Wallis. "S.L."=Satisfacción Laboral, "I.L."= Inseguridad Laboral

Como se observa en la *Tabla 5*, solo en la variable Satisfacción Laboral Intrínseca se hallaron diferencias estadísticamente significativas según el tamaño o lugar de trabajo de los

sujetos de la muestra. Es decir, aquellos sujetos de la muestra que trabajan solos o en un trabajo de hasta solo 5 empleados registraron mayor Satisfacción Laboral Intrínseca. Más allá de esto, en el grupo mencionado también se puede apreciar una tendencia de la variable Satisfacción Laboral General, donde la diferencia también se la considera significativa.

Tabla 6

Comparación de las variables según si fue afectado o no su ingreso económico en los últimos 6 meses

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Si (n=)	No (n=)			
Satisfacción Laboral Intrínseca	146.43	154.26	.435	10646.0	-.781
Satisfacción Laboral Extrínseca	135.92	163.96	.005	9132.5	-2.799
Satisfacción Laboral General	140.76	159.49	.062	9829.5	-1.869
Dimensión Cognitiva (I.L.)	157.55	143.99	.173	10217.0	-1.363
Dimensión Afectiva (I.L.)	162.72	139.22	.018	9472.0	-2.367
Inseguridad Laboral Global	163.9	138.13	.010	9302.0	-2.576
Síntomas Cognitivos	151.49	149.59	.847	11089.5	-.193
Síntomas Somáticos	156.41	145.04	.254	10381.0	-1.140
Depresión	155.98	145.45	.292	10443.5	-1.053

Nota: U de Mann-Whitney

Como se observa en la *Tabla 6*, en la variable Satisfacción Laboral Extrínseca se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los sujetos que vieron afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses y los que no. Es decir que los individuos que no vieron afectado su ingreso en los últimos meses registraron una mayor Satisfacción Laboral Extrínseca.

Por otro lado, también se puede observar que tanto en la Dimensión Afectiva como en la Inseguridad Laboral Global se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los sujetos que vieron afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses y los que no. Esto significa que los sujetos que si vieron afectado su ingreso económico presentaron mayor Inseguridad Laboral tanto en su dimensión afectiva como de forma global.

Comparaciones según datos sociodemográficos

Se hallaron diferencias significativas respecto los Síntomas Cognitivos de la Depresión entre el género femenino (Mrango = 160.19) y el masculino (Mrango = 135.35), $U = 8933.00$, $Z = -2.433$. Por lo tanto, se puede decir que el género femenino fue el que más evidenció Síntomas Cognitivos de la Depresión.

Por otro lado, se hallaron diferencias significativas respecto a la Satisfacción Laboral Intrínseca entre los sujetos de la muestra que poseen hijos (Mrango = 171.41) y los que no (Mrango = 137.13), $U = 8258.5$, $Z = -3.342$. Por lo tanto, los sujetos de la muestra que sí poseen hijos son los que presentaron mayor Satisfacción Laboral. Asimismo, entre ambos grupos también se encontraron diferencias significativas en relación a la Satisfacción Laboral General, existiendo diferencia entre los que si poseen (Mrango = 165.73) y los que no (Mrango = 140.76), $U = 8923.5$, $Z = -2.432$. Nuevamente, al igual que en la Satisfacción Laboral Intrínseca, el grupo que evidenció mayores niveles de Satisfacción Laboral general fue el comprendido por sujetos que sí poseen hijos.

También se hallaron diferencias significativas respecto tanto a la Depresión como a los dos tipos de síntomas de la misma entre los sujetos de la muestra que poseen hijos y los que no. Más específicamente, en primer lugar, se hallaron diferencias significativas respecto a los Síntomas Cognitivos de la Depresión entre los sujetos de la muestra que poseen hijos ($M_{\text{rango}} = 123.23$) y los que no ($M_{\text{rango}} = 167.94$), $U = 7514.5$, $Z = -4.417$, siendo los puntajes de Depresión mayores en sujetos que no tienen hijos. En segundo lugar, se hallaron diferencias significativas respecto los Síntomas Somáticos de la Depresión entre los sujetos de la muestra que poseen hijos ($M_{\text{rango}} = 133.41$) y los que no ($M_{\text{rango}} = 161.42$), $U = 8706.5$, $Z = -2.744$, donde nuevamente los mayores puntajes los obtuvieron los sujetos del grupo que no poseen hijos. Finalmente, ocurrió lo mismo con ambos grupos en relación a la Depresión de forma global, donde se hallaron diferencias significativas respecto a la Depresión entre los sujetos de la muestra que poseen hijos ($M_{\text{rango}} = 127.31$) y los que no ($M_{\text{rango}} = 165.33$), $U = 7992.5$, $Z = -3.712$. Por lo tanto, los sujetos que no tienen hijos son los que presentaron niveles más altos de Depresión.

Se llevó a cabo una comparación respecto a las variables y dimensiones según Estado Civil. Solo se tomaron para la comparación a aquellos sujetos de la muestra que se encuentran solteros, en pareja o casados, ya que la parte de la muestra que comprende a sujetos separados ($n = 3$), divorciados ($n = 7$) o viudos ($n = 3$) es muy pequeña. En relación a ello se encontraron diferencias significativas respecto a la Satisfacción Laboral Intrínseca entre los sujetos de la muestra que se encuentran Solteros ($M_{\text{rango}} = 146.21$), en pareja ($M_{\text{rango}} = 128.35$) y casados ($M_{\text{rango}} = 159.83$), $H = 6.307$, siendo los puntajes más altos de Satisfacción Laboral Intrínseca fueron los correspondientes al grupo de participantes que se encuentran solteros. Por otro lado, en los mismos grupos de la muestra recién mencionados también se hallaron diferencias en

relación tanto a la Depresión como a cada uno sus tipos de síntomas. En primer lugar, se encontraron diferencias significativas respecto a los Síntomas Cognitivos de la Depresión entre sujetos de la muestra que se encuentran solteros ($M_{rango} = 159.40$) –los cuales evidenciaron mayores puntajes-, en pareja ($M_{rango} = 153.13$) y casados ($M_{rango} = 110.37$), $H = 18.387$. En segundo lugar, se encontraron diferencias significativas respecto a los Síntomas Somáticos de la Depresión entre sujetos de la muestra que se encuentran solteros ($M_{rango} = 155.55$) -los cuales evidenciaron mayores puntajes-, en pareja ($M_{rango} = 149.76$) y casados ($M_{rango} = 120.10$), $H = 9.238$. Finalmente, ocurrió lo mismo con los tres grupos en relación a la Depresión de forma global, donde se hallaron diferencias significativas respecto a la Depresión entre los sujetos de la muestra que se encuentran solteros ($M_{rango} = 157.53$), los que se encuentran en pareja ($M_{rango} = 153.11$) y los que se encuentran casados ($M_{rango} = 113.13$), $H = 15.047$. Esto significa que los individuos que se encuentran solteros son los que registraron mayores puntajes de Depresión.

Capítulo V

5. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar si existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral, la Depresión y la Inseguridad Laboral.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, los cuales indican que a mayor Satisfacción Laboral se asocian menores niveles de Depresión, se puede determinar que se confirmó la Hipótesis 1 de este estudio. Esto se condice con los resultados obtenidos por Iglesias y De Bengoa Vallejo (2014), quienes registraron que la Satisfacción Laboral va en relación inversa a la Depresión.

A su vez, en la presente investigación se encontró que a mayores niveles de Satisfacción Laboral, se asocian menores niveles de Inseguridad Laboral. En base a esto último se puede determinar que la Hipótesis 2 de la presente investigación quedó confirmada. Dicha Hipótesis había sido postulada en base a las propuestas de autores como Sverke et al., (2002), quienes sugirieron tiempo atrás la posibilidad de que la Satisfacción Laboral se vea perjudicada a causa de la Inseguridad Laboral. En esta misma línea, Serrano Rosa et al., (2018) hallaron resultados similares a los de la presente investigación, donde ante mayor Satisfacción Laboral se registró menor Inseguridad Laboral.

Por otra parte, en cuanto a las variables Inseguridad Laboral y Depresión, se halló que ante altos niveles de alguna de ellas, se asocian elevados niveles también en la otra. Por lo mencionado, se puede determinar que se confirmó la Hipótesis 3 de este estudio. Esto se condice con investigaciones como las de Talavera-Velsco et al., (2017) y Serrano Rosa et al., (2018) quienes encontraron que los sujetos que presentan elevada Inseguridad Laboral, a su vez registran mayor Depresión.

Respecto a la Hipótesis 4 de la presente investigación, se puede decir que la misma quedó parcialmente confirmada ya que solo en parte se condice con los resultados recabados. La postulación de dicha Hipótesis tenía como raíz la idea de que los sujetos ante encontrar afectada su situación económica podían presentar alteraciones tanto en la Satisfacción como en la Inseguridad Laboral auto percibidas. Más específicamente, se postulaba que los sujetos que vieron afectado su ingreso económico en los últimos 6 meses podrían presentar mayores niveles en la Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral Cognitiva y, a su vez, una menor Satisfacción Laboral Extrínseca.

En otras palabras, por un lado, se postulaba que ciertos sujetos podrían aumentar sus pensamientos acerca de la posibilidad de perder su trabajo si estos veían una merma en su ingreso económico, y por otro lado, al verse afectado este último también presentarían una baja Satisfacción Laboral, la cual teóricamente se conforma entre otras cuestiones, por lo referente al pasar económico del trabajador.

Según los datos recabados, la primer parte de esta Hipótesis es la cual no se condice con los resultados ya que no se encontraron diferencias en relación a la Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral entre los dos grupos mencionados. Sin embargo, si se presentaron diferencias entre estos últimos en relación tanto a la Inseguridad Laboral como a la Dimensión Afectiva de la misma. En otras palabras, los sujetos que percibieron que sus ingresos fueron afectados durante los últimos meses presentaron una mayor Inseguridad Laboral, siendo el factor afectivo sumamente importante.

A su vez, la parte de la hipótesis que si quedó confirmada es la que postula diferencias entre ambos grupos en relación a la Satisfacción Laboral Extrínseca, lo cual se pudo registrar en la presente investigación. Esto último tiene mucha coherencia teórica ya que el salario es uno de

los factores que se suelen proponer a la hora de entender a la Satisfacción Laboral, y más específicamente a la Extrínseca, tal como postulan autores como Herzberg (1959) citado por Alonso Martín (2008) y Locke (1984 citado por Salgado et al., 1996). Cabe resaltar que el salario, siendo un Factor Extrínseco, no puede generar Satisfacción Laboral, pero si se viera perjudicado –como es en este caso- si puede generar lo que Bilbao y Vega (2010) consideran como insatisfacción (aunque en palabras del propio Herzberg (1969) sería más correcto hablar de una No-Satisfacción Laboral).

En relación a la Hipótesis 5, la última de este estudio, se puede mencionar que, al igual que su antecesora, la misma quedó parcialmente confirmada ya que solo en parte se condice con los resultados recabados. En dicha hipótesis, se planteó que los sujetos de la muestra que se encuentran trabajando tanto de forma autónoma como junto a muy pocos compañeros presentarían una mayor Satisfacción Laboral Intrínseca y una menor Depresión en comparación con los grupos de sujetos que trabajan en lugares con mayor cantidad de empleados.

Conforme a los resultados de la presente investigación solo se puede apoyar la primer parte de la hipótesis expuesta en el párrafo anterior. Esto se debe a que los niveles de Depresión se manifestaron en mayor o menor medida independientemente de la cantidad de empleados que integran los diversos ámbitos de trabajo de los sujetos que participaron en esta investigación. Por otro lado, la parte de la hipótesis que sí se pudo confirmar fue la que refiere a la Satisfacción Laboral Intrínseca. Esto último quiere decir que los sujetos que se desempeñan en empleos donde su trabajo es realizado de forma autónoma o junto a muy pocos compañeros (hasta 5 empleados, incluyéndolo) presentan una mayor Satisfacción en relación a cuestiones intrínsecas a su propio puesto, o sea, propias de su trabajo en sí, a diferencia de los demás grupos.

Asimismo, más específicamente, dichas diferencias se acentuaron en los ítems: (2) *Libertad para elegir tu propio método de trabajo* y (12) *La atención que se presta a las sugerencias que haces*, correspondientes a ese tipo de Satisfacción. Esto nos puede llevar a pensar que los empleos donde el sujeto trabaja de forma autónoma o con muy pocos compañeros (hasta 5 empleados, incluyéndolo) permiten que este tenga cierta libertad para elegir la forma en la cual va a trabajar y posibilitan que las sugerencias del mismo tengan un mayor lugar. Esto da como resultado una mayor Satisfacción Laboral Intrínseca. Cabe mencionar que este grupo, el más pequeño (1 a 5 empleados) también presentó cierta tendencia a registrar una mayor Satisfacción Laboral General.

Más allá de las cinco hipótesis recién contrastadas también se pueden analizar otros datos registrados que resultan relevantes. Por un lado, se halló que los sujetos que aparte de su trabajo también se encuentran estudiando registraron mayores niveles tanto de Depresión como de los Síntomas Cognitivos y Somáticos de la misma, a comparación con los individuos que solo se encuentran trabajando. Por otro lado, se encontró que la antigüedad en el empleo se ve asociada a menores niveles de Síntomas Cognitivos y a cierta tendencia de menores niveles de Depresión. Esto se condice con lo encontrado por Tartaglino et al., (2017), quienes mediante una revisión sistemática de diversos estudios registraron ciertas variables que están asociadas con la Depresión. Entre ellas se encuentra la Antigüedad Laboral, la cual cuando es menor se ve asociada a la presencia de síntomas depresivos. Finalmente, también se registró una tendencia a presentar de menor forma determinados pensamientos respecto a la posibilidad de perder el empleo cuando las horas diarias de trabajo eran superiores.

Respecto al Género, en la presente investigación se registró una mayor presencia de Síntomas Somáticos en las mujeres, en comparación con los hombres.

En cuanto a la edad, se registró que los sujetos más jóvenes presentaron mayores niveles de Síntomas Depresivos. Esto se condice con los resultados encontrados por Caccia et al., (2021) los cuales registran que los sujetos suelen poseer determinada tendencia a presentar mayores pensamientos paranoides y a convertir los problemas en síntomas tanto orgánicos como funcionales cuando estos se encuentran en su juventud, situación que va mermando posteriormente cuando presentan una edad más elevada. Por otro lado, dichos resultados van en contraposición con lo mencionado por Tartaglino et al., (2017) quien postula que a medida que las personas van adquiriendo mayor edad aumentan sus posibilidades de adquirir factores que potencian la posibilidad de aparición de Depresión. Si se contrasta esto último con los datos recabado en el presente estudio, se podría pensar que la Hipótesis de dicho autor no es del todo correcta. Sin embargo, realmente tampoco se puede descartar lo que este último autor postula debido a que los datos de la presente investigación surgen de una muestra donde la edad máxima presentada fue de 71 años. Por ello, si bien la Depresión suele presentarse mayormente en sujetos jóvenes para luego disminuir con la edad, podría ocurrir que en cierto punto de la vida determinados problemas de salud puedan contribuir a desencadenarla.

Asimismo, se halló cierta tendencia a verse asociada la Satisfacción Laboral Intrínseca con una mayor edad.

El contexto social y más específicamente los vínculos afectivos cercanos, como la familia, parecen ser fundamentales en variables como la Depresión o la Satisfacción Laboral tanto Intrínseca como global. En el caso de estas últimas, es posible observar varios datos que lo contemplan. En relación a ello, analizando a la muestra según el Estado Civil se evidenció que los sujetos que se encuentran casados presentan una mayor Satisfacción Laboral Intrínseca en comparación a los demás grupos. Lo mismo ocurrió entre los sujetos que tienen hijos y los que

no, donde los que son padres presentaron mayores niveles de Satisfacción Laboral tanto Intrínseca como Global. A su vez, cuanto mayor es la cantidad de hijos, mayor es el puntaje asociado en estas dos últimas variables. En síntesis, los diferentes resultados recabados nos llevan a pensar que cuando los sujetos tienen un fuerte sostén vincular –como lo es el hecho de estar casados, ser padres y tener varios hijos- presentan también una mayor Satisfacción en sus trabajos, sobre todo en las cuestiones inherentes a sus puestos, en la satisfacción que les da la realización de su tarea en sí. En base a ello, se puede mencionar una investigación realizada por Sora et al., (2021) en la cual los autores buscaron analizar las implicancias de la Inseguridad Laboral en las familias de los trabajadores que la padecen. En ella se encontró que la precariedad laboral se encuentra asociada con bajos niveles tanto de Satisfacción, como de Cohesión y Flexibilidad Familiar. Esto nos lleva a contemplar nuevamente la importancia del soporte social de los sujetos en relación a las variables del presente estudio.

En el caso de la Depresión sucede exactamente lo inverso. Eso se puede evidenciar, por ejemplo, en el análisis del Estado Civil donde los sujetos que se encuentran solteros presentan tanto una mayor Depresión como mayores Síntomas Somáticos y Cognitivos de la misma, a comparación de los sujetos que se encuentran en pareja o casados. Algo similar ocurrió entre los sujetos que tienen hijos y los que no, donde los segundos de ellos registraron tanto una mayor Depresión como mayores Síntomas Somáticos y Cognitivos de la misma. Estas tres variables, a su vez, se asociaron con una menor cantidad de hijos. En síntesis, los diferentes resultados recabados nos pueden llevar a pensar que cuando los sujetos no poseen un buen apoyo vincular - como lo es la familia, por ejemplo- puede presentar mayor Sintomatología Depresiva. Sin embargo, es pertinente aclarar que la familia no es el único grupo vincular con el que puede contar un sujeto, por lo que se recomienda para futuras investigaciones analizar el papel que

tienen los amigos, por ejemplo, en los sujetos que registran o no Depresión. Por otro lado, cabe mencionar que estos últimos datos registrados se condicen con los resultados reportados por Sun et al. (2020), quienes encontraron que los sujetos que tienden a estar más aislados socialmente y a llevar vidas más solitarias tienen cierta predisposición a padecer consecuencias mentales y emocionales en su salud, siendo la presencia de Depresión una de ellas.

Se debe advertir que el presente estudio cuenta con determinadas limitaciones como lo son la naturaleza no probabilística de la muestra, por lo que los resultados son de difícil generalización. Por otro lado, hay que ser cautos respecto a los resultados recabados en la presente investigación teniendo en consideración el contexto en el cuál fue llevada a cabo. Esto quiere decir que las implicancias que la enfermedad Covid-19 genera a nivel mundial tienen alcances inherentes no solo a la salud de la población sino también a la economía mundial. Periodos de cuarentena y de cambio constante de las condiciones de vida de los sujetos pueden alterar sus creencias y sentimientos respecto a la posibilidad de perder su empleo. A su vez los puede llevar a tener niveles de Depresión inusuales para ellos. Es por ello que se recomienda tener todo esto en cuenta a la hora de leer lo presentado en este estudio, para poder de esa forma aprovechar mejor el conocimiento resultante de este trabajo.

Finalmente, se sugiere para futuras investigaciones seguir indagando acerca de la relación entre Satisfacción Laboral e Inseguridad Laboral ya que los datos recabados en la presente investigación son contrapuestos a los encontrados por otras investigaciones. A su vez, se recomienda seguir investigando acerca de variables relacionadas al contexto –como lo puede ser la familia o las amistades- en relación tanto a la Inseguridad Laboral como a la Depresión, ya que parece ser un factor fundamental en ambas. Por último, sería pertinente realizar estudios

longitudinales acerca de la Inseguridad Laboral enfocándose en los significados que van creando y construyendo los trabajadores, ya que como menciona Mancini (2008), al ser la Inseguridad Laboral un proceso más que algo estático, requiere de un análisis dinámico entendiendo la configuración de sucesos que la desencadenan.

En base a todo lo expuesto en este trabajo se puede llegar a la conclusión de que los altos niveles de Depresión se asocian con altos niveles de Inseguridad Laboral. Cuando los sujetos presentan miedo a perder su empleo de manera elevada, suelen también presentar niveles considerables de Depresión. Por otro lado, esto no ocurre con los sujetos que vivencian Satisfacción Laboral en sus empleos, y viceversa.

Referencias Bibliográficas

- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000100002>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. 10.7537/marslsj140517.03
- American Psychiatric Association, A. P. (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-IV). https://doi.org/10.1007/springerreference_179660
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714-734. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Barrera-Herrera, A., Vinet, E. V., & Ortiz, M. S. (2020). Evaluación de la adultez emergente en Chile: validación del IDEA-extendido en universitarios chilenos. *Terapia psicológica*, 38(1), 47-61. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082020000100047>
- Bilbao, J., & Vega, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*.

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brenlla, M. E., & Rodriguez, C. (2006). BDI-II Inventario de Depresión de Beck segunda edición (2da edición ed.). Paidós.
- Caccia, P. A., De Grandis, M. C., & Perez, G. (2021). Somatizaciones y Apoyo Social Funcional percibido en el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por Covid-19, en Buenos Aires, Argentina. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 5(8), 8-18.
- Caccia, P., De Grandis, M. C. & Pérez, G. (en prensa) Somatizaciones y Apoyo Social Funcional percibido en el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por Covid-19, en Buenos Aires, Argentina. *Revista de Psicología UNEMI*.
- Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, N., Gabildo Lara, G., y Valilla Gigante, S. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto. Universidad Autónoma de Madrid.
- Cárdenas, C. T. R., Flores, J. J., Méndez, M. G., Herrera, L. M. F., & Márquez, H. D. T. (2020). Factores del ambiente familiar predictores de depresión en adolescentes escolares: análisis por sexo. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 6(1), 104-122. <https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.6.1.2020.197.104-122>
- Casullo, M. M. (1998). *Adolescentes en Riesgo*. Paidós.
- Ciganda, D. (2008). Jóvenes en transición hacia la vida adulta: el orden de los factores ¿no altera el resultado? Demografía de una sociedad en transición. La población uruguaya a inicios del siglo, 21, 69-82.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill/Interamericana de España, SAU.

- Dasgupta, S. (2001). *Employment security: conceptual and statistical issues* (Vol. 10). Geneva: International Labour Office.
- De la Torre, A. E. H., & Heredia, M. E. R. (2019). Depresión, recursos psicológicos y vulnerabilidad cognitiva a la depresión en jóvenes estudiantes universitarios. *Investigación y Práctica en Psicología del Desarrollo*, 5. <https://doi.org/10.33064/ippd52470>
- Erikson, E. (1950). Growth and crises of the “healthypersonality”. En S. Milton. (Ed.), *Symposium on the Healthy Personality*. Oxford, England: Josiah Macy, Jr. Foundation. 91-146.
- Erikson, E. H. (1982). The life cycle completed. New York: W. W. W. Norton and Co, 32-33.
- Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Libra Publishers.
- Herzberg, F. (1969). *Una vez más: ¿Cómo motivar a sus empleados?* Harvard Business Review.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations.
- Iglesias, M. E. L., & de Bengoa Vallejo, R. B. (2014). Musculoskeletal Pain, Job Satisfaction, Depression, and Anxiety Among Spanish Podiatric Physicians. *Journal of the American*

- Podiatric Medical Association, 104(2), 191-197. <https://doi.org/10.7547/0003-0538-104.2.191>
- Korman, G. P., & Sarudiansky, M. (2011). Modelos teóricos y clínicos para la conceptualización y tratamiento de la depresión. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 15(1), 119-145.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American psychologist*, 41(1), 3.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583. <https://doi.org/10.1037/t68293-000>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Mancini, F. (2006). Subjetividad e incertidumbre-experiencias de la inseguridad laboral en México. In *V Congreso Nacional AMET*.
- Mancini, F. (2008). Trabajo e Incertidumbre—La Conformación Sociodemográfica de la Inseguridad Laboral en México y Argentina. In *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*.

- Martín, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de psicología*, 88, 49-63.
- Martínez Alvarado, L. Y., Rosario-Hernández, E., & Rovira-Millán, L. V. (2017). La relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico en una muestra de asistentes de vuelo: El papel moderador del engagement en el trabajo. *Ciencias de la Conducta*, 32 (1), 99-127.
- Martínez, Á. I. (2006). Psicología del desarrollo de la edad adulta Teorías y contextos. *Revista complutense de educación*, 16(2), 601-619.
- Mauno, S., Leskinen, E., & Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 919-937.
<https://doi.org/10.1002/job.122>
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International journal of health services*, 30(3), 453-476. <https://doi.org/10.2190/bpfg-x3me-lhta-6rpv>
- Menghi, M. S., & Oros, L. B. B. (2019). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.
- Miana, B. S., González-Morales, M. G., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *The Spanish journal of psychology*, 14(2), 820. http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.29
- Miana, B. S., Hernández, A. C., & Silla, J. M. P. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. *Psicothema*, 394-400.

- Moreno, E. A., & Hiriart, G. M. (2014). Depresión y condiciones de trabajo: revisión actualizada de la investigación. *Revista Costarricense de Psicología*, 33(1), 1-14.
- Mueller, K., Hattrup, K., & Hausmann, N. (2009). An investigation of cross-national differences in positivity and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 551-573. <https://doi.org/10.1348/096317908x334782>
- Murray, C. J., Lopez, A. D., & World Health Organization. (1996). *The global burden of disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020: summary*. World Health Organization.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.
- Pomares, A. G., & Serrano, J. E. A. (2017). Concepciones sobre la transición a la adultez: Comparación de dos muestras de jóvenes españoles y estadounidenses. *Calidad de Vida y Salud*, 10(2).
- Ramírez, R. F. D., De la Cruz, A. G., Verduzco, E. K. O., Esqueda, J. G. M., & Luciano, G. S. F. (2019). Cáncer y depresión: una revisión. *Psicología y Salud*, 29(1), 115-124. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i1.2573>
- Rocha Roncal, R. D. C. (2017). Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.
- Roth, E., & Pinto, B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la Ciudad de La Paz. *Ajayu*, 8(2), 62-100.
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.

- Ruiz, E. D., & Valdivieso, C. U. (2002). Psicología del ciclo vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista latinoamericana de psicología*, 1(1), 17-27.
- Salessi, S. M., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Sarella Parra, L. H., & Paravic, T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia y enfermería*, 8(2), 37-48. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532002000200005>
- Serrano Rosa, M. A., Baena, S., & Molins-Correa, F. (2018). Diferencias entre empleabilidad, Inseguridad Laboral y Salud en trabajadores y desempleados. *Acción Psicológica*, 15(1), 87-102. <https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2021). Spillover outcomes of job insecurity: differences among men and women (Consecuencias indirectas de la inseguridad laboral: diferencias entre hombres y mujeres). *International Journal of Social Psychology*, 36(1), 149-178.
- Standing, G. (1999) *Global Labour Flexibility - seeking distributive justice*. London, Macmillan Press Limited. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-27576-2>
- Sun, L., Sun, Z., Wu, L., Zhu, Z., Zhang, F., Shang, Z., ... & Liu, N. (2020). Prevalence and risk factors of acute posttraumatic stress symptoms during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China. *MedRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2020.03.06.20032425>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

- Talavera-Velasco, B., Luceno-Moreno, L., Martín-García, J., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 23(1), 45-51. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>
- Tartaglini, M. F., Dillon, C., Hermida, P. D., Feldberg, C., Somale, V., & Stefani, D. (2017). Prevalencia de Depresión Geriátrica y Alexitimia. Su asociación con características sociodemográficas, en una muestra de adultos mayores residentes en Buenos Aires, Argentina. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(4), 518-527. <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160126>
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Vaamonde, J. D. (2016). Apoyo organizacional e intenciones de renunciar al trabajo: el rol mediador de la inseguridad laboral. In *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Vallejo, R. D., Vallejo, J. A. D., & Parra, S. O. (2001). Job satisfaction in banking workers. *Psicothema*, 13(4), 629-635.
- Vega, M. M. C., Fuentealba, N. M. G., & Botello, C. M. S. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de administración*, 30(52), 65-74. <https://doi.org/10.25100/cdea.v30i52.31>
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct

relations. *Personnel psychology*, 63(1), 41-81. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01162.x>

Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47-64. <https://doi.org/10.1002/job.1790>

Anexos



Consentimiento Informado

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Tesis de Grado – Lic. En Psicología

Al aceptar participar certifico que soy mayor de 18 años y he sido informado/a con claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado/a a participar. A su vez, dejo constancia de aceptar participar de forma voluntaria y libre en este estudio, y haber comprendido que no se brindará devolución de los datos obtenidos en dicha práctica. Comprendo que se garantiza tanto la confidencialidad de los datos como el anonimato. Presto plena conformidad a su realización.

- Acepto participar
- No acepto participar

(Marque con una cruz la opción elegida)*

Cuestionario Sociodemográfico

Edad: ____

Género:

Femenino Masculino Otro_____

Lugar de Residencia:

- Capital Federal
- Gran Buenos Aires
- Provincia de Buenos Aires
- Otra_____

Estado Civil:

- Soltero/a Separado/a
- En pareja Divorciado/a
- Casado/a Viudo/a

Nivel de Estudios Formales:

- No escolarizado Terciario Incompleto
- Primario Incompleto Terciario Completo
- Primario Completo Universitario Incompleto
- Secundario Incompleto Universitario Completo
- Secundario Completo

¿Realizas alguna actividad que te genere bienestar? (ej. algún hobby, deporte o actividad frecuente de tu agrado).

Si No

En caso de haber respondido "si", ¿Qué actividad realiza? _____

¿Posees creencias religiosas/espirituales?

Si No

En caso de haber respondido "Sí", ¿Dentro de que grupo te ubicarías?

- Agnosticismo Judaísmo
 Cristianismo Otra: _____
 Islamismo

¿Tiene Hijos? Si No

En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuántos hijos tiene? _____

¿Actualmente se encuentra en tratamiento?

Psicológico: Si No

Psiquiátrico: Si No

¿Actualmente consume algún Psicofármaco? Si No

En caso de haber respondido que "Sí", indique cuál _____

Cuestionario Ad Hoc

¿Cuál es tu situación laboral actual?

- Trabajo Estudio y Trabajo Desempleado

Tipo de trabajo

- Freelance (autonomo) En relación de dependencia Ambas modalidades

Otra: _____

¿Cuál es tu modalidad de trabajo actualmente?

- Home-office Presencial Ambos

¿De qué tamaño es el lugar/comercio/empresa donde trabaja?

- Trabajo solo/a
- Micro (Hasta 5 empleados)
- Pequeña (Entre 6 y 50 empleados)
- Mediana (Entre 51 y 200 empleados)
- Grande (Más de 200 empleados)

¿A qué ámbito pertenece el lugar donde trabaja?

- Privado Público Ambos Otra: _____

¿Hace cuanto tiempo que trabaja en su empleo actual? _____

¿Cuántas horas por día trabaja en promedio? _____ hs.

¿Es usted trabajador/a de Servicios Esenciales? Si No

En caso de haber contestado "Si". ¿De qué rubro? (Salud, Seguridad, Alimentación, etc)

En caso de haber respondido que pertenece al rubro de la Salud, indique el área (Psicología, Medicina, Enfermería, etc) _____

¿Vió afectado negativamente su ingreso económico en los últimos 6 meses? Si No

¿Ha recibido alguna ayuda económica del gobierno? (IFE, Créditos a tasa cero, Programas de apoyo emprendedor, AUH, etc) Si No

En caso de haber respondido "Sí", ¿Cuál? _____

Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction)

Por favor, complete el siguiente formulario compuesto por 15 ítems.

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer. **ACLARACIÓN:** Si tiene más de un trabajo, conteste en base al que mayor carga horaria tiene.

Los valores son:

1= "Muy insatisfecho"; 2= "Insatisfecho"; 3= "Moderadamente insatisfecho"; 4="Ni satisfecho, ni insatisfecho"; 5= "Moderadamente satisfecho"; 6="Satisfecho"; 7"Muy satisfecho".

*Si algún ítem no se ajusta a su trabajo seleccione la opción 4.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores de tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							

15. Tu estabilidad en el empleo							
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8)

Por favor, complete el siguiente formulario compuesto de 8 ítems.

¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones acerca de tu trabajo?

Los valores son:

1= "Fuertemente en desacuerdo"; 2= "En parte en desacuerdo"; 3= "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 4="en parte de acuerdo"; 5= "Totalmente de acuerdo";

*Si algún ítem no se ajusta a su trabajo seleccione la opción 3.

	1	2	3	4	5
1. Estoy muy seguro de que seré capaz de mantener mi trabajo					
2. Estoy seguro de/en mi entorno de trabajo					
3. Creo que voy a poder seguir trabajando aquí					
4. Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo					
5. Me temo que podría ser despedido					
6. Me preocupa la continuidad de mi carrera					

7. Me temo que podría perder mi trabajo					
8. Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo					

Inventario de Depresión de Beck: Escala reducida (BDI-II-10)

Este cuestionario consta de 10 grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las **últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy**. Marque el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto.

1. Sentimientos de Culpa

- 0. No me siento particularmente culpable.
- 1. Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.
- 2. Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- 3. Me siento culpable todo el tiempo.

2. Sentimientos de Castigo

- 0. No siento que este siendo castigado
- 1. Siento que tal vez pueda ser castigado.
- 2. Espero ser castigado.

3. Siento que estoy siendo castigado.

3. Disconformidad con uno mismo.

0. Siento acerca de mí mismo que siempre.
1. He perdido la confianza en mí mismo.
2. Estoy decepcionado conmigo mismo.
3. No me gusta a mí mismo.

4. Autocrítica

0. No me critico ni me culpo más de lo habitual
1. Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo
2. Me critico a mí mismo por todos mis errores
3. Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.

5. Pensamientos o Deseos Suicidas

0. No tengo ningún pensamiento de matarme.
1. He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría
2. Querría matarme
3. Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

6. Pérdida de Interés

0. No he perdido el interés en otras actividades o personas.

- 1. Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas.
- 2. He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
- 3. Me es difícil interesarme por algo.

7. Pérdida de Energía

- 0. Tengo tanta energía como siempre.
- 1. Tengo menos energía que la que solía tener.
- 2. No tengo suficiente energía para hacer demasiado
- 3. No tengo energía suficiente para hacer nada.

8. Irritabilidad

- 0. No estoy tan irritable que lo habitual.
- 1. Estoy más irritable que lo habitual.
- 2. Estoy mucho más irritable que lo habitual.
- 3. Estoy irritable todo el tiempo.

9. Dificultad de Concentración

- 0. Puedo concentrarme tan bien como siempre.
- 1. No puedo concentrarme tan bien como habitualmente
- 2. Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
- 3. Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

10. Cansancio o Fatiga

- 0. No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.
- 1. Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
- 2. Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.
- 3. Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.