



UAI **Universidad Abierta
Interamericana**

TESIS DE GRADO:

**Capital psicológico
y Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral**

PRESENTADA POR:

San Martín, Carolina

E-mail: caro.sanmartin@live.com.ar

DIRECTOR:

Lic. Pedron, Valeria

TÍTULO A OBTENER:

Licenciatura en psicología

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Sede Ituzaingó I

2020

Resumen

Se define al capital psicológico como el estado psicológico positivo que implica confianza en uno mismo para culminar una experiencia desafiante, una mirada optimista sobre el presente y el futuro, así como la fortaleza frente a los contratiempos de la vida y la constante búsqueda de objetivos orientados al éxito (Luthans, Youssef, y Avolio, 2007). El mismo podría moderar el malestar que se percibe en un contexto laboral inestable a causa de las transformaciones continuas que suceden actualmente en el ambiente del trabajo. El objetivo de este trabajo ha sido estudiar la posible relación entre el capital psicológico y el malestar percibido en la inestabilidad laboral. Para llevarlo a cabo se evaluaron 130 adultos de entre 18 y 62 años laboralmente activas, a través de la escala que evalúa el capital psicológico (Luthans et. al, 2007 adaptada por Omar, Salessi y Urteaga, 2014) y el inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa, Schufer y Schmidt, 2006). Los hallazgos obtenidos demostraron que a mayor optimismo las personas tienen menor malestar percibido en la inestabilidad laboral y viceversa, dada la perspectiva positiva del presente y futuro laboral a pesar de la inestabilidad del trabajo. Quienes tienen mayor autoeficacia reportaron menor malestar en torno a las preocupaciones por el mañana, la determinación de las personas por alcanzar sus propósitos laborales amortiguaría los efectos consecuentes de sus preocupaciones al respecto. Los sujetos con mayores niveles de esperanza dan cuenta de la experiencia de mayor cantidad de sucesos vinculados al malestar percibido en la inestabilidad laboral, pudiendo observarse la tendencia de percibir aquellos relacionados a las molestias ocasionadas por el medio ambiente y a las preocupaciones económicas; confirmándose especialmente en el impacto que las primeras ocasionan en la cotidianeidad del trabajo. Por lo que, la esperanza parecería no

ser suficiente para mitigar el malestar percibido en la inestabilidad laboral.

Palabras clave: malestar - percepción - inestabilidad laboral - capital psicológico

Abstract

Psychological capital is defined as the positive psychological state that implies self-confidence to culminate a challenging experience, an optimistic view of the present and the future, as well as the strength against the setbacks of life and the constant search for success-oriented goals (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). It could moderate the discomfort that is perceived in an unstable work context due to the continuous transformations that are currently taking place in the work environment. The aim of the present thesis was to explore the relationship between psychological capital and perceived discomfort in job instability. To carry out this study, the same was 130 working adults between the ages of 18 and 62 who were evaluated through the scale that evaluates psychological capital (Luthans et. al, 2007 adapted by Omar, Salessi & Urteaga, 2014) and the inventory of perceived discomfort in the labor instability (Leibovich de Figueroa, Schufer & Schmidt, 2006). The findings obtained showed that the more optimistic people have less perceived discomfort in job instability and vice versa, given the positive outlook for the present and future job despite job instability. Those who have greater self-efficacy reported less discomfort around worries for tomorrow, the determination of people to achieve their work purposes would cushion the consequent effects of their worries about it. Subjects with higher levels of hope report the experience of a greater number of events related to perceived discomfort in job instability, and the tendency to perceive those related to discomfort caused by the environment and economic concerns can be observed; confirming especially in the impact that the former cause in the daily work. Therefore, hope would not seem to be enough to mitigate the perceived discomfort in job instability.

Key words: malaise - perception - labor instability - psychological capital

Agradecimientos

El principio de mi agradecimiento deseo dedicárselo a Dios, quien me brinda en cada despertar la posibilidad de compartir la vida con quienes amo y quien ha sembrado en mí la aspiración de ayudar a otros a incrementar su desarrollo personal.

Agradezco a mis padres, hermanos, sobrina y abuelos por ofrecer su apoyo y aliento en diferentes ocasiones en las que, necesariamente, transitamos juntos esta hermosa carrera universitaria. Agradezco a mi esposo, por prestar su oído, tiempo, recursos tecnológicos y animarme todos estos años a concluir mis objetivos profesionales.

Agradezco a mis compañeras de estudio, con quienes nos hemos vuelto fuente de contención mutua a lo largo de este ciclo académico.

Agradezco la generosa guía de mi tutora, quien ha colaborado en el crecimiento de mi trabajo de investigación.

Sin más que agregar, agradezco a los profesores que han enseñado desde un corazón sincero, haciendo partícipe a los alumnos de sus diversas experiencias y conocimiento e incitando a vivir las gratificaciones de la profesión.

Índice general

Resumen.....	1
Abstract.....	3
Agradecimientos.....	5
Índice general.....	6
Índice de gráficos.....	9
Índice de tablas.....	10
CAPÍTULO I.....	11
Introducción.....	12
CAPÍTULO II.....	15
2. Marco teórico.....	16
2.1. Fundamentación teórica.....	16
2.1.1. Definición de Capital Psicológico.....	18
2.1.2. Definición de Malestar percibido en la inestabilidad laboral.....	22
2.1.2.1. Factores de riesgo.....	26
2.1.2.2. Transformación y contexto actual del trabajo en Argentina.....	28
2.2. Estado del arte.....	41
2.2.1. Antecedentes de la investigación.....	41
2.3. Objetivos.....	50
2.3.1. Objetivo general.....	50
2.3.2. Objetivos específicos.....	51
2.4. Pregunta.....	51

2.5. Hipótesis.....	51
CAPÍTULO III.....	52
3. Marco metodológico.....	53
3.1. Diseño.....	53
3.2. Muestra.....	53
3.3. Instrumentos.....	54
3.3.1. Cuestionario sociodemográfico.....	54
3.3.2. Escala de Capital Psicológico.....	54
3.3.3. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral.....	55
3.4. Procedimiento.....	58
CAPÍTULO IV.....	59
4. Resultados.....	60
4.1. Caracterización de la muestra.....	60
4.2. Cruce de variables.....	69
4.2.1. Análisis de normalidad.....	69
4.2.2. Análisis de la relación entre las variables.....	71
4.3. Análisis de las diferencias encontradas en las variables sociodemográficas respecto a los constructos evaluados.....	76
4.3.1. Análisis de las diferencias de la Esperanza en los niveles de educación.....	76
4.3.2. Análisis de las diferencias en Optimismo según la ocupación.....	77
4.3.3. Análisis de las diferencias en la Resiliencia de acuerdo al contrato laboral.....	79
4.3.4. Análisis de las diferencias en la Esperanza según la conformidad de los participantes con	

su contrato laboral.....	82
CAPÍTULO V.....	83
5. Discusión.....	84
CAPÍTULO VI.....	96
6. Referencias bibliográficas.....	97
CAPÍTULO VII.....	114
7. Anexos.....	115
7.1. Consentimiento informado.....	115
7.2. Cuestionarios.....	116
7.2.1. Cuestionario sociodemográfico.....	116
7.2.2. Escala de Capital Psicológico.....	119
7.2.3. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral.....	120
7.2.4. Autopercepción de la Inestabilidad Laboral.....	125

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Género.....	60
Gráfico 2. Edad.....	60
Gráfico 3. Nivel de educación.....	61
Gráfico 4. Residencia.....	61
Gráfico 5. Ocupación.....	62
Gráfico 6. Contrato laboral.....	62
Gráfico 7. Conformidad con el contrato laboral.....	63
Gráfico 8. Contrato laboral deseado.....	63
Gráfico 9. Ventajas del contrato laboral deseado.....	64
Gráfico 10. Antigüedad laboral.....	64
Gráfico 11. Impacto del aislamiento social y obligatorio por la pandemia de Covid-19 en el trabajo.....	65
Gráfico 12. Modos de impacto de la pandemia de Covid-19 en el trabajo.....	65
Gráfico 13. Otros modos de impacto.....	66
Gráfico 14. Probabilidad de repercusión de la pandemia Covid-19 en el puesto de trabajo.....	66
Gráfico 15. Repercusión de la pandemia de Covid-19 en el puesto laboral propio.....	67
Gráfico 16. Probabilidad de repercusión de la pandemia de Covid-19 en los puestos de trabajo.....	67
Gráfico 17. Repercusión de la pandemia de Covid-19 en los puestos de trabajo.....	68
Gráfico 18. Autopercepción de la inestabilidad laboral.....	69

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de las variables en la muestra de participantes.....	69
Tabla 2. Correlación entre variables y sus dimensiones.....	71
Tabla 3. Diferencias en la Esperanza según los niveles de educación.....	76
Tabla 4. Diferencias de la Esperanza según educación secundaria y terciaria.....	76
Tabla 5. Diferencias de la Esperanza según educación terciaria y universitaria.....	77
Tabla 6. Diferencias en el Optimismo según la ocupación.....	77
Tabla 7. Diferencias del Optimismo entre los Empleados que no especificaron su actividad laboral y los Empleados administrativos.....	78
Tabla 8. Diferencias del Optimismo entre los Empleados que no especificaron su actividad laboral y el grupo Otros.....	79
Tabla 9. Diferencias en la Resiliencia según el contrato laboral.....	79
Tabla 10. Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de plazo indeterminado y eventual.....	80
Tabla 11. Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de plazo indeterminado y de grupo o por equipo.....	80
Tabla 12. Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de temporada y de grupo o por equipo.....	81
Tabla 13. Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato eventual y de grupo o por equipo.....	81
Tabla 14. Diferencias en la Esperanza según la conformidad con el contrato laboral.....	82

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La pregunta que orienta la presente investigación es: ¿De qué manera se vinculan los recursos psíquicos positivos con la percepción de malestar en la inestabilidad laboral?

El capital psicológico hace referencia al trabajo conjunto de una serie de recursos psíquicos de las personas: la autoeficacia (confianza en uno mismo), el optimismo (valoración positiva de las circunstancias desafiantes), la esperanza (capacidad para perseverar en el alcance de los objetivos planteados) y la resiliencia (fortaleza para sobreponerse prontamente en momentos adversos) (Luthans, Youssef, y Avolio, 2007). Los mismos, intervienen en la percepción positiva de las experiencias personales y por tanto en la posibilidad de tener éxito en ellas (Luthans, 2012).

El malestar percibido en la inestabilidad laboral es definido como el estrés laboral que se experimenta ante la dificultad de afrontar las condiciones inestables del trabajo, afectadas en gran medida por variables socioeconómicas actuales del país (Leibovich de Figueroa et al., 2006).

En el presente trabajo de tesis se enriquece lo que hasta el momento se ha estudiado en relación al capital psicológico y su impacto en las personas. Los hechos vividos como una amenaza para el sujeto, como por ejemplo la inestabilidad laboral, inciden en el vínculo entre el estrés, la salud y la enfermedad (Omar, 1995 citado en Leibovich de Figueroa et al., 2007). La competencia para hacerles frente a los hechos amenazantes, como la mencionada inestabilidad laboral, dependerá de los recursos disponibles de la persona (Omar, 1995 citado en Leibovich de Figueroa et al., 2007). Uno de los medios personales efectivos para amortiguar el malestar percibido en la inestabilidad laboral que se ha considerado y estudiado ha sido la posesión de un

soporte social, entre otros que no han demostrado ser lo bastante eficaces para ello como el afrontamiento racional cognitivo (capacidad para focalizar la atención en los aspectos más significativos de un problema) y los hábitos de autocuidado (prácticas relacionadas a la alimentación, la actividad física, la relajación y el sueño) (Leibovich de Figueroa et al., 2007). Por lo tanto, desde la investigación que aquí ocupa se busca cooperar en el conocimiento de fortalezas individuales, como lo es el capital psicológico, para lograr el bienestar de los empleados aún en circunstancias laborales adversas (Roberts, Scherer y Bowyer, 2011).

A partir de la misma se brindarán datos que podrán utilizarse como apoyo a la implementación de programas que se orienten al desarrollo del capital psicológico, ya existentes o como fundamento para la elaboración de otros, y que tengan como fin la prevención y promoción de la salud laboral. A partir de los cuales se implementarán intervenciones que consistan en la creación de dispositivos que permitan difundir información respecto a su significado, su conexión al malestar percibido en la inestabilidad laboral y sus beneficios. Seguido por el inicio de talleres que tengan como objetivo la identificación, desarrollo y mantenimiento del propio capital psicológico, así como espacios de encuentro (virtual o presencial) destinados a compartir las experiencias personales y que redunden en su incremento.

Conocer acerca de la posibilidad de desarrollo del capital psicológico, fomentar su entrenamiento y ejercicio, puede colaborar en la construcción de una identidad laboral saludable, para el beneficio psicológico individual e indirectamente el bienestar social de los grupos a los cuales pertenecen las personas. Además, aquel incide en el alcance de una estabilidad emocional que favorece el desenvolvimiento laboral óptimo y eficaz, con lo cual las organizaciones, también, se volverían más eficaces en el cumplimiento de sus objetivos. Al decir de De Oliveira

y Méndez (2013 citado en Rodríguez Rojo, 2015), esto último es posible en tanto que el capital psicológico interviene como factor protector del estrés organizacional que impacta en los empleados. Da cuenta de las capacidades y fortalezas de estos últimos, que siendo eficientemente ejercidas mejoran el rendimiento laboral y, en consecuencia, la productividad de la organización (Norman, Avey, Nimnicht y Graber, 2010; Choi y Lee, 2014). Al tratarse de un conjunto de habilidades que se pueden adquirir por medio de la instrucción y su puesta en práctica, aportan valor agregado al trabajo (Luthans, 2002). Tal como aclaran Choy y Lee (2014) el capital psicológico es una herramienta que genera mejores resultados y participa en la construcción de ambientes de trabajo más saludables.

Los objetivos que motivan la realización de esta tesis son evaluar los niveles de capital psicológico y los niveles de malestar percibido en la inestabilidad laboral en personas que tengan una edad entre 18 y 62 y que en la actualidad trabajen en relación de dependencia, así como delinear la relación posible entre el capital psicológico y el malestar percibido en la inestabilidad laboral en los participantes de esta investigación.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1. Fundamentación teórica

El marco teórico en el que se desarrolla esta investigación corresponde al de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) y sus avances en torno a la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP).

Siguiendo al National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) "La PSO consiste en la aplicación de la Psicología para la mejora de la calidad de vida laboral, la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados" (Salanova, Martínez y Llorens, 2008, p. 32). La misma toma en cuenta a la salud como concepto que incluye recursos personales y sociales, ajustándose a la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS): "un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social" (Salanova et al., 2008, p. 32).

Desde este enfoque, entonces, la salud mental ocupacional compromete tanto el bienestar afectivo de las personas, como los aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales de las personas. Además, la PSO aborda su objeto de estudio en diferentes planos: el empleado individual, el clima social de trabajo y el ambiente inter y extra organizacional. Por ejemplo, el absentismo puede verse influido por la sintomatología del empleado, falta de apoyo social, conflictos con un superior, sobrecarga de tareas o problemas familiares (Salanova et al., 2008).

La PSO es una disciplina científica en tanto que busca comprender los procesos psicológicos implicados, pero, también, es una profesión que tiene como objetivo mejorar la salud ocupacional, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, lo que indirectamente influye en una eficacia organizacional que prospera, en el contexto de las necesidades emergentes de las

organizaciones y el mundo laboral cambiante que caracteriza a la actualidad. No obstante, la PSO se ha centrado únicamente en la falta de salud, enfocándose por ejemplo en el burnout, en la conducta anti social, la adicción al trabajo o el conflicto entre trabajo y familia, de allí nace la necesidad de fomentar una Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Salanova et al., 2008)

Se entiende por PSOP como "el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva" (Salanova et al., 2008, p. 35). Su objetivo es explicar el funcionamiento óptimo de los sujetos en el contexto del trabajo, además de acrecentar la calidad de vida laboral, centrándose en los múltiples niveles, ya mencionados, que se entrecruzan en una organización positiva: nivel individual, nivel interindividual, grupal, organizacional y social. Desde esta perspectiva, para la PSOP, por ejemplo, es relevante comprender la manera en que se funda la motivación intrínseca, cómo inciden las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo armonizar los ámbitos trabajo/familia, así como de qué forma las organizaciones contribuyen al crecimiento y bienestar de las personas y los grupos que las componen, entre otras cuestiones. En síntesis, dicha disciplina profesional busca responder qué es lo que caracteriza a los empleados saludables y cómo son los trabajos y las organizaciones saludables (Salanova et al., 2008).

Esta investigación se fundamenta en dicha búsqueda. Su propósito es, con la información recolectada y su análisis, colaborar en la construcción de ambientes de trabajo en los que se priorice la salud de sus empleados, se creen las condiciones que la propicien y en consecuencia se consoliden organizaciones saludables, para el bienestar de todos los que las conforman y, de esa manera, alcanzar una mayor productividad. Inclusive, cuando los contextos sociohistóricos no sean favorables, principalmente en términos económicos tal como en el presente se está

atravesando a nivel nacional.

2.1.1. Definición de Capital Psicológico.

La expresión capital psicológico (CAPPPI) designa una colección de recursos psíquicos individuales, que determinan la valoración positiva de las experiencias en espacios laborales, y la probabilidad de éxito en base al esfuerzo y la perseverancia (Luthans, 2012). Adquiere relevancia en el marco de la psicología organizacional positiva (Luthans, 2010 citado en Salessi, 2013) y formalmente se lo define como:

El estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (autoeficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de los objetivos y, en caso necesario, re direccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) y, a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito. (Luthans, Youssef, y Avolio, 2007, p. 3).

La relación entre la organización y los trabajadores redundando en el trabajo y en cómo este se cumple (Larson y Luthans, 2006 citado en Bakker, Rodríguez Muñoz y Derks, 2012). Las personas marcan un contraste entre sí, es por ello que conviene concentrarse en sus creencias, aquellos que son autoeficaces, optimistas, poseen esperanza y son resilientes, se destacan del resto (Bakker et al., 2012).

Es pertinente aclarar que, si bien, los cuatro constructos mencionados cuentan con independencia conceptual y validez discriminante, también hacen una contribución teórica y mensurable a un constructo de orden superior como lo es el capital psicológico (Luthans et al., 2007). Desde esta perspectiva, la autoeficacia permite cultivar perseverancia frente a los retos.

La esperanza, conduce a planificar y elaborar metas alternativas cuando algunas ya no sean útiles. Por su parte, el optimismo posibilita tener una expectativa realista y, a la vez, flexible de las metas propuestas. Y la resiliencia contribuye a la inversión de los propios recursos y energía para recomponerse de los inminentes obstáculos que parecieran bloquear la concreción de lo deseado (Youssef y Luthans, 2012).

Los investigadores Roberts et al. (2011) señalaron el rol amortiguador del CAPPSI. Este, promueve que los trabajadores les hagan frente a situaciones estresantes y se recuperen de las vivencias frustrantes. Ellos mencionan como ejemplo el padecimiento de *mobbing*, la exposición a hurtos o soportar comentarios malintencionados, entre otras cuestiones que incluyen actitudes negativas y toda conducta que no se ajuste a las normas organizacionales.

Se ha demostrado que el capital psicológico se encuentra abierto al cambio y al desarrollo (Salessi, 2013). Luthans, Avey, Avolio y Peterson (2010) enuncian que la investigación previa sobre autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia concluye que todas ellas son capacidades desarrollables. Del mismo modo, cuando estos cuatro constructos se combinan en uno de orden superior, se lo puede considerar un estado que puede ser desarrollado mediante intervenciones breves, destinadas a influir sobre cada capacidad en particular, así como sobre el CAPPSI en su totalidad. Además, aunque este último posea carácter maleable y dinámico, no constituye un estado momentáneo y variable, sino que se caracteriza por tener cierta estabilidad en el tiempo permitiendo que los beneficios derivados perduren a largo plazo.

El capital psicológico se diferencia del capital humano y del capital social. Estos últimos reflejan una ventaja competitiva que se adquiere. Haciendo referencia al segundo, por medio de los conocimientos y destrezas que las personas poseen y, en alusión al tercero, que se alcanza a

través de la propia red de relaciones interpersonales e institucionales; mientras que el capital psicológico es productor de rentabilidad para las organizaciones (Bencomo y Gómez, 2018). Mediante los recursos positivos que promueve coopera en la motivación de los empleados para efectuar las tareas laborales y conseguir los objetivos propuestos (Luthans, 2002). Por lo tanto, es de gran relevancia “quién es” el empleado, en términos de sus valores positivos, tanto como “qué sabe” y a “quiénes conoce” (Luthans, 2002).

En un metaanálisis acerca del impacto del capital psicológico en los empleados se explica que se establecen correlaciones positivas entre este y algunas actitudes anheladas de los empleados como la satisfacción laboral, el bienestar psicológico o el compromiso organizacional; también con conductas que se esperan de ellos, como la ciudadanía, así como con diversos métodos de evaluación sobre el desempeño laboral, por ejemplo la autoevaluación, las evaluaciones objetivo y las que realiza el supervisor (Avey, Reichard, Luthans, y Mhatre, 2011). De igual forma, se halló que existe una correlación negativa entre el CAPPSI y las actitudes negativas de los trabajadores como el cinismo, el estrés laboral, la ansiedad o las intenciones de cambio; asimismo con las conductas indeseables de los empleados, por ejemplo la desviación (Cassidy et al., 2014). Los investigadores Luthans y Avolio (2003) describieron que las conductas de los líderes auténticos tienen su origen en el capital psicológico. El cual se compone de recursos psíquicos positivos que, así como maximizan su desarrollo en la salud mental de los líderes, también colaboran en el desarrollo del capital psicológico de los subordinados (Avolio y Gardner, 2005; Yammarino, Dionne, Schriesheim y Dansereau, 2008). Por medio de distintas investigaciones se ha evidenciado que el capital psicológico se vincula de manera negativa con los estados emocionales negativos y el agotamiento, contrariamente, se han

demostrado vinculaciones positivas entre el capital psicológico y el bienestar (Luthans, Avolio, Avey, y Norman, 2007; Youssef y Luthans, 2007).

Un ejemplo para el desarrollo del capital psicológico sería lo trabajado por Zhang, X., Li, Y. L., Ma, S., Hu, J., y Jiang, L. en el año 2014. Estos investigadores fundamentados en el modelo de micro intervención de Luthans, Avey, Avolio, Norman y Combs (2006) y la teoría del aprendizaje social de Bandura y McClelland (1977), elaboraron un programa de intervención en el que se utiliza material de lectura. En dicho programa, primeramente, se hace una presentación concisa del concepto que consiste en una introducción a su definición, beneficios y la manera en que se manifiesta en la conducta. Para luego describir las vías posibles para desarrollar la eficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, tanto en la vida diaria como en el trabajo. Posteriormente, se invita a los empleados a leer el material de lectura entregado. El mismo está diseñado con intervenciones que apuntan al desarrollo de todos los componentes del capital psicológico, mediante una o dos historias reales con su análisis respecto a los protagonistas y cómo estos lograron hacerlo prosperar. Las intervenciones para trabajar la esperanza se caracterizan por la planificación de metas y la superación de obstáculos. Para operar sobre el optimismo, las intervenciones se centran en la atribución y perspectiva optimista. Las intervenciones que operan en la eficacia hacen foco en la imitación de otros y la persuasión. Por último, acerca de la resiliencia, las intervenciones se basan en la construcción de recursos para evitar los factores de riesgo y promover un cambio en el impacto de los contratiempos. Las historias leídas pueden impulsar la motivación para desarrollar el propio capital psicológico, habiendo conocido el gran aporte a la salud mental personal, al desempeño y al éxito laboral. Sobre todo, teniendo en cuenta el esfuerzo que las personas realizan para ser competentes en su

ocupación y mantener su salud, aún sometidos a altos grados de presión. De acuerdo a la teoría del aprendizaje social mencionada anteriormente, las personas pueden obtener conocimiento y adquirir comportamientos por medio del aprendizaje indirecto de otros individuos que se vuelven modelos de roles sociales. Por ello, a partir de la implementación de esta micro intervención se espera que, comprendiendo el significado y las ventajas del capital psicológico en las historias, los trabajadores se inspiren y tomen acción en la rutina diaria aumentando su capital psicológico.

2.1.2. Definición de Malestar Percibido en la Inestabilidad laboral.

El trabajo está estrechamente ligado a la salud, a la identidad y al sentido de pertenencia de los sujetos (Gonzalez et al., 2006). Brinda una estructura de tiempo, una actividad habitual, experiencias que se comparten con otros, día tras día permite la construcción de vínculos con personas externas al núcleo familiar, favorece metas individuales y colectivas, además de proveer recursos materiales (Jahoda, 1987 citado en Gonzalez et al., 2006). Cuando se habla de trabajo e identidad, se habla de una articulación que es indispensable para la ejecución de una secuencia lógica de una vida adaptada y normal y como atributo de reconocimiento en función de obtener una posición social de productividad. El acto de trabajar provee significado a la existencia. Por ello, se concluye que la cotidianidad laboral posibilita al trabajador responder a la pregunta ¿Quién soy? en términos de identidad laboral (Leibovich de Figueroa, 2006).

Se puede considerar al trabajo como el nexo principal de las personas con la realidad, la cual se plasma en un contexto que posibilita las relaciones interpersonales, volviéndose el trabajo un centro de grupos, comunidades y sociedades. Por una parte, al mismo tiempo que el trabajo es un eje en la construcción de la identidad personal, lo es, también, de la identidad social (Blanch, 1996; Harpaz, 2002 citado en Peralta Gómez, 2011). Por otra parte, de acuerdo a Salanova,

Gracia y Peiro (1996 citado en Peralta Gómez, 2011), el trabajo cumple con una función económica, es decir, como medio de supervivencia, promueve el desarrollo de competencias y destrezas, así como la propagación de normas y expectativas, ofrece poder y control; y teniendo las condiciones físicas y de seguridad adecuadas, sumado a un horario estable, se trata de un instrumento de bienestar para las personas.

Por último, según una resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1986, el trabajo debe respetar la vida y salud de los trabajadores, dejarles tiempo libre para destinarlo al ocio y descanso, incluso concederles el derecho de servir a la sociedad y alcanzar su autorrealización a través del desarrollo de sus propias capacidades (Gonzalez et al., 2006).

No obstante, Sennett (1998 citado en Peralta Gómez, 2011) declaró que las políticas del capitalismo y sus prácticas repercuten negativamente en todas las formaciones sociales, procesos psicosociales y, especialmente, en los espacios de trabajo. En estos, se observan, cada vez más, trabajadores con poca influencia en el mercado laboral, un ambiente de trabajo que deja de ser promotor de relaciones sociales, de realización personal y de referentes colectivos (Antunes, 2000; Bauman, 2005 citado en Peralta Gómez, 2011). A la vez, desvanece su participación en la identidad personal debido a que los trabajadores no pueden identificarse con él, ya que está vinculado a la escasez, la precariedad y a la inseguridad de los puestos laborales (Gorz, 1995 citado en Peralta Gómez, 2011). Por ejemplo, en Colombia, el ser trabajador independiente es un ideal al que se apuesta para enfrentar la incertidumbre del futuro ligada a la inseguridad laboral, como opción para sobrevivir en un presente con poca claridad del mañana. Es decir, el trabajo independiente se volvió una fuente de rebusque, que manifiesta la informalidad y se registra en el 50% de los colombianos (Peralta Gómez, 2011). Como enuncian Cariola y Lacabana (2001) en

estas condiciones socioeconómicas aparecen estrategias de adaptación inmediatistas que reducen las expectativas a largo plazo, centrándose día a día en sobrevivir, abandonando la posibilidad de alejarse de la pobreza. Además, el desaliento de los trabajadores para encontrar trabajo en el futuro próximo, ante la falta de oportunidades, favorece que se posicionen como trabajadores independientes con una perspectiva más individualista, dejándolos cada vez más solos y desarrollando proyectos propios, poco solidarios (Peralta Gómez, 2011). De esta forma, los trabajadores experimentan lo que explica Fernández (2008 citado en Peralta Gómez, 2011) como el padecimiento del futuro, viviendo en una lógica instantánea, que borra la capacidad de anhelar e imaginar. Revelando nuevos modos de subjetivación que son protagonistas del momento sociohistórico que nos convoca (Peralta Gómez, 2011).

Linhart (2011) hace una diferenciación entre la precariedad del empleo, hecho objetivo, de la precarización laboral, dando cuenta del elemento subjetivo de la misma. De esta forma, aclara que la precarización subjetiva que padecen los empleados, en cuanto a la falta de reconocimiento, material y simbólico por su actividad, y reduciendo el trabajo a la recepción y acatamiento de órdenes, deshonra el vínculo de las personas con su tarea, la cual pierde sentido.

La precariedad en el empleo, el cual está fragmentado y caracterizado por la reducción salarial, con la creciente incorporación de trabajos de sectores sin usanza sindical y que por ende carecen de la identificación con entidades gremiales; se vuelve un obstáculo para el establecimiento de corporaciones colectivas (De la Garza, 2003; Palomino, 2005 citado en Longo y Busso, 2017). No obstante, Longo y Busso (2017) manifiestan que, si bien esto es posible que ocurra, en algunos sectores podría constituirse en una demanda compartida y a través de la cual se tomaran acciones en conjunto, afianzando identidades y formando, en consecuencia,

organizaciones representativas del colectivo de trabajo que tracen novedosas solidaridades. A modo de ejemplo de estas agrupaciones se puede mencionar la existencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados y la organización de Jóvenes Científicos Precarizados (Adamini, 2016), así como la organización de los pasantes de ARBA, Teleperforados y Telemarketers en lucha (Abal Medina, 2011 citado en Longo y Busso, 2017).

El trabajo en el mundo capitalista se configura por numerosos modos de informalidad y precariedad, que rompen con lo establecido por el clásico empleo de los años fordistas de mediados del siglo XX cuya figura es el obrero industrial (Castel, 2012 citado en Becher, 2020). Esta novedosa y multiforme población asalariada carece de protección social, experimenta el aumento de la inestabilidad laboral, puestos de trabajo con mínimas remuneraciones y en carácter de no registro, siendo los más afectados las mujeres y los niños/as (OIT, 2019 citado en Becher, 2020).

Los investigadores Gonzalez et al. (2006) explican que al mundo del trabajo, que se caracteriza por un amplio sector de excluidos, se le agrega la precariedad laboral a la que se someten la mayoría de los empleados que sienten como próxima la posibilidad de perder el empleo. Se trata de trabajadores activos que vivencian un malestar psicológico previo al hecho de un probable despido y, ante la inestabilidad de ingresos económicos, que advierten la dificultad de formarse y proyectarse a futuro dentro de la organización para la cual trabajan. A dicho malestar psicológico se lo define como la percepción subjetiva del impacto acumulativo de un suceso que es relativamente menor, pero diariamente perturbador para la persona (Leibovich de Figueroa et al., 2006). Es decir, el malestar percibido en la inestabilidad laboral indica un sentimiento experimentado en forma individual pero que se sustenta en la realidad objetiva

debido a la incertidumbre de que permanezca la empresa en la cual se trabaja o debido a la precariedad laboral a la que se está expuesto (Schufer, 2006).

Resumiendo, la inestabilidad laboral es considerada como un estresor cotidiano en tanto existe una alta probabilidad de ocurrencia tras las condiciones socioeconómicas actuales y por lo cual su incidencia en la población activa es a gran escala (Leibovich de Figueroa et al., 2006).

2.1.2.1. Factores de riesgo.

En referencia al estrés, las autoras Leibovich de Figueroa y Schufer (2006), comentan que la OIT en el año 1993 difundió un informe denominado “El trabajo en el Mundo”, en el que se define a aquel como el mecanismo con el que el organismo se adapta a todas las exigencias a las que pueda estar expuesto. Asimismo, la motivación para llevar a cabo una tarea siempre irá acompañada de una porción positiva de estrés. Con lo cual, el estrés se trata de un proceso que poseen los seres humanos de adecuación al entorno que en sí mismo no es negativo. Dicho estrés se vuelve nocivo dependiendo de la posibilidad de adaptación de cada individuo a las nuevas circunstancias o de su capacidad para enfrentar los conflictos y resolverlos. Por lo que, cuando lo exigido las supera, el grado de estrés aumenta. El más elevado en el ámbito de trabajo se denomina síndrome de burnout (Maslach, Jackson, Litter, 1996 citado en Leibovich de Figueroa, 2006), el cual se vuelve un estrés crónico, en el que el nivel de presión es intolerable. Li et al. (2015) mencionan que el burnout (traducido como agotamiento laboral) afecta paralelamente a la salud física y a la salud mental, produciendo síntomas como la fatiga crónica, dolor de cabeza, ansiedad y depresión.

A propósito de lo dicho en este apartado, la OIT da cuenta de la existencia de factores

psicosociales en el trabajo que interactúan entre sí afectando la salud mental de las personas.

Concretamente, se afirma que:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Osorio, 2011, p. 76).

Por su parte, Arango Ruíz, Jiménez Botero y Bonilla Prado (2016) describen al informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo del año 2007, revelando que los cambios tecnológicos y de organización en el trabajo, así como los cambios socioeconómicos y políticos de los países (entre los que se incluye el despliegue de la globalización), han propiciado la aparición de riesgos psicosociales que actúan en la salud de los trabajadores elevando sus niveles de estrés. Desde esta perspectiva, se agrega que el entorno de las organizaciones (el cual necesariamente modifica su funcionamiento) es también una fuente partícipe de los riesgos psicosociales emergentes. Existen factores de riesgo en el ámbito laboral que están ligados al contexto social y repercuten directamente en los empleados, aunque estos deben adjudicarle importancia (Arango Ruíz et al., 2016). Entre los expuestos por el informe mencionado, algunos de los factores psicosociales de riesgo destacados han sido los nuevos modos de contrato laboral, que acrecientan la precariedad en el empleo y fomentan la subcontratación, así como la inestabilidad de los puestos de trabajo.

Schufer (2006) indica que los elementos que colaboran en experimentar la inestabilidad

laboral son variados: las circunstancias económicas, las relaciones interpersonales, la salud, el clima social, perspectivas futuras y la predisposición psicológica. Sin embargo, se argumenta que los recursos personales y la satisfacción pueden actuar como moduladores de los efectos negativos que proporciona el impacto de una inestabilidad laboral percibida (Gonzalez et al., 2006).

2.1.2.2. Transformación y contexto actual del trabajo en Argentina.

Schufer (2006) revela que la transformación en el trabajo, con su consecuente desprotección del empleado más el aumento de desocupación, tuvo sus orígenes en la implementación de leyes de flexibilización laboral en la década del 90 durante la presidencia de Carlos Menem. La investigadora enuncia que la modificación de las leyes laborales se fundamentó en la “excesiva” protección al empleado, lo cual dificultaba el despido de los mismos y la creación de nuevas modalidades de contratación que permitieran la inserción del país al mercado internacional. Con lo cual, mediante la flexibilidad laboral se cumplía el objetivo de disminuir los costos de producción y favorecer la competitividad externa, generando mayor trabajo. Sin embargo, en contradicción al mismo, el desempleo continuó su crecimiento, agravado por la desestabilidad del comercio exterior; y acentuado luego de la reelección del presidente Menem cuyo gobierno se caracterizó por insistir en incrementar la flexibilidad del empleo (Schufer, 2006). A dicha conversión se le agrega el cambio del mismísimo concepto de trabajador, dejando de hacer referencia a los típicos trabajadores en su situación de asalariados y siendo únicamente obreros industriales, para ampliarlo y comprender que ahora, estos, son mujeres solteras que se hacen cargo del sostén de sus familias aún teniendo que emplearse en trabajos temporarios y mal pagos (Nun, 1999). Recientemente la estructura ocupacional es más

heterogénea e inestable, fraccionando al mercado laboral y complicando aún más el excedente de población sobre la tendencia de acumulación del capital (Schufer, 2006) por parte de los empleadores. Incluso, tal división se acentúa por la incorporación de nuevas tecnologías, dividiendo el mercado laboral en trabajadores altamente calificados y con cierta estabilidad en el empleo de aquellos que tienen empleo de tiempo parcial, con sueldos mínimos sin necesidad de calificación, que se desempeñan en el área de servicios y ventas (OIT, 1998 citado en Schufer, 2006). Asimismo, a fines de reducir los puestos de trabajo precarios por tiempo indefinido es que se admitió legalmente el trabajo temporario (Schufer, 2006). No obstante, en Argentina este intento de regularizarlo es más bien inexistente (Marshall, 1991), incluso se promueve la aceptación tácita de una situación laboral inestable, especialmente en el ámbito privado en pequeñas y medianas empresas (Schufer, 2006). Schufer (2006) aclara que tales contratos no regularizados se han vuelto un mecanismo que produce incertidumbre de tener algún día la posibilidad de una relación de empleo estable, sobre todo para el personal poco calificado, permitiendo la rotación continua de los trabajadores en distintos puestos laborales, su sujeción a períodos de prueba y a la falta de seguridad social. Siguiendo con lo planteado, la autora agrega que las desventajas a las cuales se somete el trabajador obstaculizan la construcción de su identificación con el empleo, así como su integración en él. Explicando que, esto último, se debe al contrato de personas que ejercen funciones de condición laboral permanente, pero se los priva del sistema de seguridad social y sumerge en un estado psicológico en el que no les es factible planificar y llevar a cabo un proyecto futuro. Al mismo tiempo, la crisis en los sindicatos produce el quiebre del reconocimiento y de la firmeza de identidades colectivas, afectando la socialización y, como describe la opinión pública, complotando con los gobiernos de turno en el

deterioro del mercado laboral de nuestra nación (Schufer, 2006).

Lopez Delgado (2013) concluye en su estudio que la inestabilidad laboral no sólo es consecuencia de la privación de seguro social y de contratos indefinidos, sino que habría otro factor influyente que es la manera de proceder de los jefes y distintas autoridades con sus empleados que, sin importar su preparación académica y su predisposición para colaborar en el empleo, sólo son utilizados para conveniencia de aquellos. Con lo cual, más allá del no ser representado, la falta de estabilidad en el trabajo también implica el no ser valorado.

Blanch y Cantera (2009) declaran que el malestar provocado en el empleo temporal no voluntario es un problema psicológico que, a pesar de su relevancia, socialmente está invisibilizado. Ellos expresan que la inseguridad laboral consecuente es concebida como un daño menor frente a la experiencia del desempleo porque, aun disponiendo objetivamente de un trabajo, socialmente se considera que los efectos psicológicos del empleo temporal involuntario se componen de un miedo a perderlo que es simplemente subjetivo. Pero, dichos autores evocan a la historia para discernir la falsa naturalidad con la que se pretende ligar los contratos temporales con el desarrollo de la economía y el mercado laboral. Sostienen que los contratos temporales son el resultado de un modo particular de comprender y resolver circunstancialmente los problemas empresariales, que tuvieron lugar a causa de la crisis económica de la década del 80 en Europa. Sin embargo, agregan que, esta medida continuó funcionando como reforma estructural en el contexto de neo-liberalización del mercado de trabajo, privilegiando el recorte de los costos laborales.

Siguiendo a Neffa (2017), Argentina se caracteriza por ser un país con avances y retrocesos, en el que aproximadamente cada 10 años padece crisis económicas, políticas y

sociales. Particularmente, en materia de empleo demuestra tener una trayectoria con etapas diversas y opuestas entre sí, de acuerdo a las estrategias de desarrollo de cada gobierno. En el año 2015 asume como Presidente de la nación Mauricio Macri dando comienzo a un cambio radical en torno a las esferas social, política y económica. El nuevo gobierno demostró la adopción de una política de acción neoliberal, valorizando el funcionamiento libre de los mercados, priorizando un desarrollo primario exportador (mediante la producción de granos y carne bovina), expectante de inversiones extranjeras para activar el crecimiento, quebrantando las restricciones para el acceso al dólar, amplificando la apertura comercial y permitiendo la importación de productos para compensar la inflación; consintiendo la desregulación y flexibilización del mercado laboral. Esto último, a través de la merma en los impuestos a las empresas, restringiendo el legítimo derecho a huelga, limitando el incremento del salario real para que no se eleve por encima de la inflación y buscando acotar los beneficios a través de la negociación colectiva con cada sector por separado. La administración durante el mandato de Mauricio Macri consideró que la inflación existente provino del déficit fiscal heredado, por lo cual para reducirlo se eliminaron los subsidios a las empresas proveedoras de servicios públicos y, paralelamente, se incrementaron los importes para que los usuarios cubrieran los costos, lo cual afectó negativamente al salario de los mismos. Tal afectación salarial generó que disminuya la demanda y con ello el cierre de compañías carentes de competitividad. Como consecuencia de las medidas tomadas, la recaudación fiscal continuó menguando. Durante la primera parte del año 2017, gracias a las favorables cosechas, el comercio agropecuario pampeano experimentó un fuerte crecimiento. No obstante, el sector industrial permanece en recesión desde el término de la gestión presidencial de Cristina Kirchner, intensificada por la siguiente caída del consumo y la

accesibilidad para importar. En el caso de la construcción, el trabajo comenzó a recuperarse progresivamente a partir de los proyectos de obras públicas y de los créditos otorgados para la edificación de viviendas. Sin embargo, se puede describir resumidamente que entre Diciembre de 2015 y Mayo de 2017 se agudizaron el desempleo, el subempleo, también la informalidad y la precarización en las condiciones de trabajo; asimismo se potenció la inactividad laboral.

Carmona (2017) expone que los sectores que incrementaron su actividad económica en el país, están relacionados al procesamiento de materias primas (ganadería, agricultura, pesca y minería), los servicios públicos y financieros; que si bien se trata de sectores que están activos permanentemente y producen competitividad a una escala global que permite generar divisas, demuestran ser generadores de poco empleo y reducidas cadenas de producción (Carmona, 2017). En el caso de los sectores que disminuyeron su actuación económica (construcción, comercio e industria) se relacionan mucho más con el mercado interno y significan grandes fuentes de empleo (Carmona, 2017).

En relación a la exclusión y la informalidad, Sconfienza (2017) expresa que estas se involucran mutuamente. En Argentina no es factible aseverar que la totalidad de trabajadores en situación de informalidad proviene de hogares pobres, sin embargo, una cantidad voluminosa de estos poseen una ocupación en la condición de no registro (Sconfienza, 2017). El mercado laboral argentino se encuentra segmentado en un grupo de ocupados con un trabajo formal que podría mantenerse estable, con buenos sueldos y cobertura social, y en otro número de ocupados con un empleo precario, el cual no abunda, se perciben ingresos bajos, discontinuos y que no permiten la previsibilidad de futuras ganancias; sin protección social y los beneficios derivados de esta (Sconfienza, 2017). Esta segmentación, en congruencia al desajuste entre oferta y

demanda del mercado de trabajo como en el caso argentino, es reforzada por los requisitos que los empleadores utilizan para determinar el acceso al empleo, como la edad y el nivel educativo, que en numerosos casos no concuerda con el ejercicio a cumplir (Sconfienza, 2017).

Cada vez se hacen más notables nuevas configuraciones de empleo, como la subcontratación y el trabajo freelance. Las cuales permiten disminuir el número de trabajadores permanentes y contratarlos a un menor costo a la vez que, se les transfiere el cargo de todos los riesgos laborales (Lago Martínez, 2017). No obstante, tal modalidad de trabajo está totalmente enmarcada en los términos legales de la nación y es utilizada en gran medida tanto por empresas privadas como por el Estado (Lago Martínez, 2017). El caso de las industrias creativas y culturales visibiliza y fomenta la práctica laboral precaria (Lago Martínez, 2017). El acceso a Internet y a los dispositivos tecnológicos favorece la misma, no hay límites de horario para la jornada de trabajo, no existen los fines de semana, tampoco los feriados, se ejerce en cualquier lugar y tiempo, con o sin contratos mediante; generando una tensión constante entre el trabajo y la vida personal (Lago Martínez, 2017). Las oficinas no son necesarias y de hecho se pueden compartir los espacios laborales que se utilicen, tampoco los empleados son requeridos, tales son reemplazados por las alianzas entre freelances de cara a determinado proyecto, incluso sin la necesidad de establecer una razón social ya que se puede ser monotributista (Lago Martínez, 2017). Este es el escenario laboral de sectores como el de la música, el diseño, la publicidad, la moda, los video juegos, entre otros, compuestos por jóvenes que anhelan ser empresarios de su propia producción, encontrando una salida a su futuro laboral frente a las desventajas del trabajo precario, la reducción en los sueldos y el desempleo que caracterizan al mercado de trabajo argentino (Lago Martínez, 2017). Todo lo cual es promovido tanto por el ámbito privado como el

gubernamental (nacional y local), implicando a las universidades (con el ofrecimiento de pasantías y becas laborales), fundaciones y organizaciones civiles y a los medios de comunicación (Lago Martínez, 2017). Sin embargo, Lago Martínez (2017) refiere que se produce un solapamiento entre la figura del freelance y el de ser un emprendedor de sí mismo, que esconde la máxima expresión de la precariedad que ocurre en el mercado laboral. Sus situaciones son disímiles, los emprendedores precisan tiempo y capital para hacer prosperar sus proyectos creativos pero los freelances, que también crean innovaciones, reciben una contraprestación monetaria que en muchas ocasiones es aceptada sin haber consenso entre los involucrados (Lago Martínez, 2017).

También es importante nombrar la reciente y progresiva modalidad de empleo de la mano de las plataformas digitales. De las cuales se pueden distinguir dos clases según su impacto en el mercado laboral: aquellas que se asentaron en los sectores donde ya primaba el trabajo independiente, mayormente precario en materia de ingresos y protección como el caso de los servicios ofrecidos a los hogares particulares y los pequeños comercios, ofreciendo la posibilidad de optimizar la producción y alcance de su trabajo, como por ejemplo ocurre desde las plataformas Zolvers y Mercado Libre; y aquellas que se instalaron en sectores donde predominaba el trabajo en relación de dependencia, los cuales están más regulados, con sindicatos activos y cámaras empresariales, como el caso del transporte de pasajeros, servicios de mensajería, entre otros, ocasionando grandes conflictos asociados a la competencia desleal y, a la vez, se vinculan con el aumento de la precariedad en el empleo (Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, 2019). Estas últimas se ejemplifican con el establecimiento de plataformas como Uber, Glovo o Rappi (Madariaga et al., 2019). En la mayoría de tales plataformas se ejerce un excesivo

control de la actividad laboral, reflejado en la fijación del precio de los servicios, la intermediación en el cobro de los mismos, percepción de comisiones, supervisión y evaluación del trabajo efectuado (Madariaga et al., 2019). Asimismo, del total de los trabajadores en estas plataformas, prevalece los que registran su práctica laboral como independiente en los regímenes previsionales argentinos, a partir de lo cual pueden acceder a los beneficios y cobertura que provee el sistema de seguridad social del país (Madariaga et al., 2019). Sin embargo, estos poseen escasos derechos laborales comparándolos con los trabajadores que tienen una relación de dependencia, carecen de vacaciones pagas, no tienen permiso a licencias por maternidad o enfermedad, no reciben indemnización por despido, tampoco seguro de desempleo y no pertenecen al sistema de asignaciones familiares (Madariaga et al., 2019). En cuanto a los que tienen la posibilidad y deciden no hacer su contribución a los regímenes previsionales no pueden gozar del mínimo provecho que ofrece el sistema de seguridad social a los trabajadores independientes, de la misma manera que otros empleados informales (Madariaga et al., 2019). En Argentina existe el acceso gratuito al sistema de salud pública, pensión universal para adultos mayores y para hijos menores de 18 años, por lo cual el incentivo a formalizar el trabajo por cuenta propia es a un nivel relativamente menor que en otros sitios del mundo (CEPE UTDT, 2018 citado en Madariaga et al., 2019). Madariaga et al. (2019) declaran que lo dicho anteriormente debería tenerse en cuenta y analiza que en los casos en que se considera el no registro de su actividad se evidencia una transferencia de costos a la sociedad, por parte del trabajador si es autónomo y desde la plataforma si hubiera una relación de dependencia encubierta.

Las medidas preventivas de aislamiento social y obligatorio que se adoptaron en el marco de la pandemia del Covid-19 han comprometido considerablemente a la economía mundial (Observatorio de la Deuda Social Argentina [ODSA], 2020). Puntualmente en Argentina el Producto Bruto Interno ha caído entre el 6 y 7%, lo cual tendrá un severo alcance en el escenario económico y social de una sociedad que continúa atravesando períodos inacabables de crisis (ODSA, 2020). Las políticas de protección tomadas por el gobierno actual del presidente Alberto Fernández, dirigidas a la gran mayoría de los sectores sociales y productivos: empleadores, empleados en relación de dependencia, trabajadores informales y pasivos, tienen la función de atenuar los efectos de la crisis del presente sobre las condiciones en que se vive. Sin embargo, estas no bastarán para desagraviar las consecuencias económicas, la caída del empleo y el creciente empobrecimiento (ODSA, 2020). La encuesta telefónica EDSA-COVID19 efectuada a residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires en Mayo del corriente año verifica la pérdida de trabajo e ingresos principalmente en empleadores, patronos, ocupados en condiciones precarias, así como en los profesionales y no profesionales independientes. La situación de emergencia sanitaria produjo sin desearlo un agravamiento de la estructura productiva y laboral, extendiendo aún más las brechas que existen entre la población trabajadora (ODSA, 2020).

Para brindar un panorama situacional del mercado de trabajo argentino durante el corriente año y en términos estadísticos, se exponen a continuación las principales conclusiones a las que arribaron las siguientes fuentes de información: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). SIPA, es el registro administrativo al cual las empresas dirigen sus declaraciones juradas y desde las cuales se obtienen los datos necesarios (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social,

2020). Por su parte, las encuestas EPH y la EIL, extraen información de una determinada muestra de casos que representa el total de una población específica. Ambas, recaban aspectos laborales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Sin embargo, la primera consiste en una encuesta destinada a personas y hogares, que entrelaza con una frecuencia trimestral el contexto laboral con diferentes dimensiones sociodemográficas, mientras que, la segunda se enfoca en una cierta cantidad de empresas del sector privado permitiendo hacer un seguimiento mensual respecto al personal empleado (número de trabajadores, modalidad de contratación, horas laborales, expectativas de las organizaciones sobre su dotación de empleados, entre otros puntos) (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Esta última exceptúa la situación del sector público y las actividades primarias, no obstante, cubre el 52,4% de la totalidad de asalariados registrados en todo el territorio de Argentina (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020).

Respecto a la EPH, los datos analizados refieren que las tasas de actividad y empleo se mantuvieron relativamente estables desde el primer trimestre del año 2019 al primer trimestre del 2020, ubicándose en un 47,1% y 42,2% respectivamente; incrementando en un 0,1 p.p. la primera, y decreciendo en la misma variación la segunda (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2020). El ascenso en la presión sobre el mercado laboral que ejerce la población económicamente activa se debe especialmente al crecimiento porcentual del número de ocupados demandantes de empleo entre el año anterior y este (INDEC, 2020). En cuanto a la tasa de desocupación se registra un aumento del 0.3 p.p. interanual, un aumento que estadísticamente no es significativo. La población mayormente perjudicada es el grupo de varones de entre 30 y 64 años de edad, los jefes de hogar, seguidos por las mujeres cuya edad se

centra entre los 14 y 29 años (INDEC, 2020). En relación a la población ocupada y a su categoría ocupacional, se visualiza la reducción de 1,0 p.p. de asalariados y el incremento de trabajadores cuentapropistas que pasaron de representar el 21,3% al 22,3% de la tasa de empleo (INDEC, 2020). Se observa el crecimiento de tiempo de búsqueda de empleo, distinguiéndose una suba de 6,0 p.p. en el grupo de personas que llevan una búsqueda mayor a un año (INDEC, 2020). En lo que refiere a la categoría ocupacional de la última ocupación, creció interanualmente en un 3,8 p.p. el peso ejercido por los desocupados que provenían de trabajos no asalariados, por lo contrario, disminuyó en un 3,9 p.p. el peso relativo a aquellos que provenían de empleos asalariados (INDEC, 2020). En consideración a la rama de actividad de la última ocupación, es notable la intensificación del número de desocupados en el sector de la construcción en un 1,9 p.p. interanual (INDEC, 2020).

Conforme a la información reportada por el SIPA, en Mayo de este año se evalúa un alcance de 11,700 millones de personas con trabajo registrado, lo que significa un descenso del 3,4% en referencia al mismo mes del año 2019 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Entre los ocupados asalariados, el 49,6% pertenece al sector privado, el 27,4% integra el sector público y el 4,0%, es personal de casas particulares (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Comparando entre año y año, el empleo asalariado se contrajo en un 3,1%, abarcando un retroceso del 5,3% en la población de trabajadores de casas particulares y del 4,8% en la población de trabajadores del sector privado. En cuanto al sector público, este se amplió en un 0,7% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Con respecto a los trabajadores independientes, también, se hace notable un descenso, que en este caso es del 4,7% interanual; retrocediendo en un 6,1% el grupo de autónomos y en un 5,6%

los monotributistas. Distinguiéndose, contrariamente, el crecimiento de un 0,7% de la cantidad de personas adheridas al monotributo social (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). De acuerdo a las ramas de actividad, se observa que los sectores con una declinación superior en sus niveles de empleo registrado entre Mayo de 2019 y Mayo de 2020 han sido: Construcción, Hoteles y restaurantes, Servicios comunitarios, sociales y personales, Industria manufacturera, Enseñanza y Comercio y reparaciones (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). La contracción del empleo asalariado registrado se examina en todas las provincias del país. Encabezando la lista San Juan en un 11,1%, La Rioja en un 9,7%, Mendoza en un 7,1%, San Luis en un 6,7%, Catamarca en un 6,4%, CABA en un 6,0% y Misiones en un 5,8%. A estas, le siguen en número de retracción: Córdoba en un 5,2%, Santa Fe en un 5,2% y Buenos Aires en un 3,6% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020).

Los resultados del mes de Junio de la EIL revelan que aun estando en vigencia el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio impuesto por las autoridades del país en el marco de la pandemia del COVID-19, en un extenso territorio se prosiguió al Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio favoreciendo el restablecimiento de variadas actividades socio-productivas, por fuera de las declaradas como esenciales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). En el mes mencionado se observa un aumento en las contrataciones, que, aunque no logre compensar la reducción del empleo de los meses anteriores aplicado frente a la situación de pandemia, pareciera indicar una pronta recuperación del mismo; comprobado en todas las ramas de actividad, con mayor intensidad en los sectores de comercio, servicios financieros y en las empresas (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Haciendo una revisión interanual, se evalúa una contracción en la tasa de salida del 55%, con un

pronunciado decrecimiento en las renunciaciones (0,4 p.p.) y los despidos sin causa (0,3 p.p.), lo cual puede explicarse teniendo en cuenta el contexto actual de crisis ya que las renunciaciones disminuyen debido a la escasez de empleo y en el caso de los despidos sin causa podría vincularse al decreto PEN N°329/2020 que prohíbe los mismos, incluso por el otorgamiento del Salario Complementario para la mantención del empleo del sector privado y registrado (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). En relación a las expectativas para los venideros 3 meses, del 8,2% del total de empresas que declararon estimar cambios en sus dotaciones de personal, el 5,8% considera disminuirla, mientras que, el 2,4% calcula aumentarla (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Refiriendo al tamaño de empresa y continuando con el mes de Junio, se registra que en aquellas de un número mayor a 200 empleados el nivel de empleo se mantuvo en relación al mes anterior, en el caso de las que se componen de un número de entre 50 y 199 trabajadores el empleo se redujo en un 0,1%, en cambio, en las conformadas por un personal de entre 10 y 49 personas la reducción resultó en un 0,2%; porcentajes que son convenientemente menores que los que se obtuvieron en el último tiempo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020). Tal variación mensual demuestra una mejora de la situación actual del empleo en todos los aglomerados inspeccionados, no obstante, en comparación al año 2019 continúa creciendo la contracción del empleo en todos los tamaños de empresa, especialmente en las de menor dotación (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2020).

2.2. Estado del arte

2.2.1. Antecedentes de la investigación.

En principio, es pertinente mencionar que los estudios que priman acerca del capital psicológico hacen referencia a sus ventajas en las organizaciones y a los individuos que las componen en términos de productividad. Por ejemplo, Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007) demostraron que generalmente el CAPPSI mantiene una relación positiva con el rendimiento y la satisfacción laboral. Otra investigación de Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli (2009) ha revelado cómo las fluctuaciones diarias en los recursos laborales: autonomía, formación y clima del equipo de trabajo, se relacionaban con cambios diarios en el capital psicológico, el *engagement* (refiere a la motivación y compromiso con el trabajo) y el nivel de ingresos generados para la empresa. Específicamente, los recursos laborales por medio del CAPPSI incidían en el *engagement*, volviéndose este el factor influyente en el nivel de ingresos diarios.

A partir de aquí y en base a puntualizar en el foco de este trabajo, se expondrán algunos antecedentes de estudios que han relacionado las mismas o semejantes variables a investigar y a analizar, en conjunto y por separado.

Uno de los trabajos de investigación que dan cuenta del empleo temporal involuntario y sus consecuencias ha sido el de Blanch y Cantera (2009). Cuando la situación ocupacional que es temporal no es voluntaria, esta genera precariedad laboral y a la vez precariedad psicológica. Tal impacto puede asociarse a los efectos psicológicos desencadenantes del desempleo. Sin embargo, la experiencia del desempleo implica la certidumbre de “tocar fondo”, en cambio “el miedo a perder el empleo” produce incertidumbre que al mismo tiempo retroalimenta la inseguridad percibida.

Avey et al. (2009 citado en Buenaventura, 2013) establecieron que tanto el capital psicológico del líder como el de los trabajadores intervienen positivamente en la resistencia a los síntomas del estrés, y también en mejorar las intenciones de cambio de empleo por parte de los trabajadores.

Gooty, Gavin, Johnson, Frazier y Snow (2009) expresan que niveles elevados de CAPPSI permite a los empleados recuperarse, recargar energías y salir airosos cuando se enfrentan a los problemas de un día laboral. Por ejemplo, aquellos que padecen un contratiempo en sus planes pueden atribuir la causa del problema a eventualidades externas y percibirlo como aprendizaje, el cual es parte del avance en ellos.

Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa y Zhang (2011) llevaron adelante una investigación con la participación de 179 empleados de asesoría financiera del noreste de Estados Unidos, comprobando que a lo largo del tiempo (en este caso durante 7 meses) ocurren cambios estadísticamente significativos en el capital psicológico de cada persona. Asimismo, este cambio en el capital psicológico se vincula positivamente con el rendimiento de aquellos, pudiéndose observar tanto desde el desempeño calificado por el supervisor y del desempeño objetivo que se determina por la cantidad de ventas ingresadas. A partir de lo analizado, se confirma empíricamente por primera vez el dinamismo del capital psicológico en el transcurso del tiempo y que, considerando su maleabilidad como lo declaran en otras investigaciones, puede ser un recurso psicológico aprovechable con el fin de incrementar el rendimiento de los empleados. En otro punto, de lo evaluado acerca de los cambios producidos y su relación con el rendimiento laboral, se pudo concluir que el capital psicológico individual podría funcionar como predictor del desempeño, aunque sin poder determinar que aquel es causante de este

último. Un detalle importante para mencionar es que en el estudio realizado los cambios expuestos revelaron un decaimiento del capital psicológico y por ende del desempeño de los empleados. Ante este resultado, los investigadores especulan que el cambio decreciente podría vincularse con variables situacionales y del contexto, como el nivel de apoyo social, el liderazgo, el clima de la organización y/o la economía.

Un estudio experimental dirigido a 106 ingenieros aeronáuticos reveló que a medida que se incrementa la ambigüedad e incertidumbre de un problema decrecen los niveles de capital psicológico, con lo cual, la complejidad de una situación influye negativamente sobre los recursos psicológicos, la capacidad de resolución y el desempeño. Concretamente, en función al tema que ocupa, aquellos que disponen de mayor capital psicológico pueden producir mayor cantidad de soluciones originales frente a los problemas laborales (Avey et al., 2011).

De acuerdo a De Oliveira Lucas (2012) cuanto mayor estrés organizacional haya menor será la autoeficacia del empleado, su esperanza, resiliencia y optimismo. Teniendo en cuenta el trabajo como fuente de estrés y displacer (factor 1 de la Escala de Estrés Organizacional), las correlaciones con las dimensiones del capital psicológico son todas negativas, encontrándose que cuanto más es visto el trabajo como una fuente de estrés y displacer, así como una fuente de descontrol emocional (segundo factor de la Escala de Estrés Organizacional) menor es la autoeficacia y la esperanza del individuo. Además, al realizar una comparación entre la protección proporcionada por la inteligencia emocional y por el capital psicológico ante el estrés organizacional, se obtuvo como resultado que el capital psicológico tiene un mayor poder de atenuación de ese estrés. De esta manera, se deja en claro que tanto la inteligencia emocional como el capital psicológico tienen efectos preventivos o atenuadores de estrés organizacional, sin

embargo, el capital psicológico más que la inteligencia emocional.

Unda Rojas (2014) presenta un estudio exploratorio respecto al significado psicológico del estrés y el malestar consecuente en docentes universitarios. Teniendo en cuenta los estresores señalados, su significado del estrés y el malestar ocasionado, esta población indica que las nuevas exigencias del trabajo como ser la multiplicación de tareas y ambientes individualistas, que rompen el tejido social y crean competencia de acuerdo a una visión mercantilista de la educación, conforman ambientes laborales de riesgo para la salud física y psicológica de los docentes.

En consonancia con lo anterior, Ríos Rísquez, Carrillo García y Sabuco Tebar (2014) afirman que la capacidad de resiliencia provee una protección contra los síntomas de malestar psicológico percibido en estudiantes de enfermería, incluso contra el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo; el cual también puede aparecer en colectivos pre-profesionales (Manzano, 2002; Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova y Bakker, 2002 citado en Ríos Rísquez et al., 2014). Es decir, aquellos estudiantes que revelaron mayor nivel de resiliencia evidenciaban menor síndrome de quemarse por el trabajo, al mismo tiempo que la disminución de síntomas de malestar psicológico.

Orgambíbez Ramos, Borrego Alés y Gonzalves (2014) explican que la pasión armoniosa por el trabajo, además de considerarse un recurso positivo que auxilia a las personas para atravesar ciertas demandas laborales, aminora el impacto resultante del estrés crónico sobre el malestar psicológico. Con lo cual, la pasión armoniosa funcionaría como recurso moderador en la relación entre el burnout y sus secuelas, como lo es el malestar psicológico.

Un liderazgo positivo y honesto es una ventaja para afrontar los desafíos en las

organizaciones (Avolio y Gardner, 2005; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, y Peterson, 2008). Un estudio de Wang et al. (2014) halló que existe una asociación positiva entre el liderazgo auténtico y el desempeño de los trabajadores, regulada por su capital psicológico. Especialmente, dicha relación aumenta cuando los niveles de capital psicológico de los empleados son mínimos. Por esto es que, también, se declaró que niveles altos de capital psicológico en los trabajadores pueden sustituir la necesidad de un liderazgo para que se produzca un óptimo desempeño.

Xichao et al. (2014) llevaron a cabo un programa para el desarrollo del capital psicológico de los empleados provenientes de cinco empresas de China. Tres meses después de la intervención se demostró que hubo un aumento significativo en el capital psicológico, así como en el desempeño de aquellos trabajadores que fueron sometidos a dicho programa, mientras que en el grupo control no se registraron cambios. Pudiendo concluir que el programa de intervención que se utilizó produce resultados efectivos y, por ende, apoya los hallazgos respecto a que el capital psicológico es posible de desarrollar en las personas.

Por su parte, Villar Navarro (2015) describió el rol moderador de la resiliencia entre el *engagement* y el burnout en personal de salud (auxiliares, enfermeros y médicos) de los Hospitales Universitarios Virgen del Rocío en Sevilla. Esta, incide en la elevación del primero y en la atenuación del segundo. Asimismo, debido a tal efecto, la resiliencia impacta de manera indirecta sobre la calidad de vida laboral de las personas.

En lo investigado, Li et al. (2015) descubren que el capital psicológico actúa como modulador entre el estrés laboral, cuyas dimensiones son: esfuerzo extrínseco, recompensa y exceso de compromiso, y el agotamiento del trabajo, compuesto por cansancio emocional,

despersonalización y logro personal, en empleados bancarios de China. Por lo tanto, aquel puede operar como recurso potencial positivo para minimizar los niveles de estrés laboral y su directa influencia en la disminución del agotamiento laboral.

Frente a las preocupaciones de las organizaciones en la actualidad, tanto por la innovación constante a la que deben acostumbrarse para mantener su ventaja competitiva como por el incremento del estrés en el trabajo, Abbas y Raja (2015) realizaron una investigación dirigida a 237 empleados de diversas organizaciones en Pakistán. Demostraron que el capital psicológico de estos es un factor potencial que colabora en el desempeño innovador calificado por sus supervisores, a la vez que reduce el estrés que se experimenta en el empleo.

Asimismo, Siu, Cheung y Lui (2015) estudiaron las emociones positivas, el capital psicológico y las intenciones de renunciar en oficiales de policía en Hong Kong. Los investigadores demostraron que las emociones positivas están relacionadas con un mayor nivel de capital psicológico. El cual, a su vez, mejora el bienestar laboral que se traduce en la experiencia de satisfacción y de reducción de síntomas de estrés en el trabajo. Por lo tanto, se concluyó que el capital psicológico es mediador entre las emociones positivas y la rotación de empleados, debido a que mientras mejora el bienestar laboral aminora las intenciones de renunciar que tienen los empleados.

Calvo Amador (2015) analizó lo observado en 4 estudios diferentes, referidos a trabajadores con una ocupación y procedencia organizacional heterogéneas, demostrando que el tipo de contrato laboral y la inseguridad que se percibe en el trabajo actúan directamente en el bienestar psicológico de los empleados. Respecto al contrato laboral temporal no conlleva el mismo resultado en los empleados, existe un grupo bastante diverso de trabajadores temporales,

distinguiéndose por la preferencia al mismo y sus niveles de empleabilidad. Asimismo, las variables personales de empleabilidad y percepción de justicia pueden contrarrestar los efectos negativos de la inseguridad laboral percibida.

Olaniyan y Hystad (2016) estudiaron el capital psicológico, la satisfacción, la inseguridad laboral y las intenciones de abandonar la empresa, considerando los efectos directos e indirectos de un liderazgo auténtico; convocando a participar a 926 miembros de una tripulación compuesta por diferentes nacionalidades: europeos, asiáticos y australianos. Los resultados indicaron que los empleados que percibían a su superior como auténtico manifestaban estar más satisfechos, al mismo tiempo que con menor inseguridad laboral y con pocas intenciones de abandonar la organización. Si bien el liderazgo auténtico no daba señales de estar relacionado directamente con la inseguridad laboral, sí lo evidenciaba indirectamente mediante la influencia del capital psicológico de los líderes.

Martina Freire Moure (2016) respecto a una muestra de profesores universitarios ha investigado la vinculación entre el capital psicológico y el *engagement*, encontrando que ambos se relacionan positivamente, con un coeficiente de correlación alto $r=0,66$, resultado que indica que intervenciones dirigidas a desarrollar el capital psicológico podrían mejorar el *engagement*. Esta investigación trata dos constructos que han demostrado su influencia en el aumento del rendimiento, bienestar y en la disminución del burnout en los trabajadores.

Otra de las investigaciones que es menester enunciar es la de Orgambidez, Moura y Almeida (2017) en la que se explica la relación existente entre el estrés de rol (que implica ambigüedad de rol y conflicto de rol) y la satisfacción laboral siendo modulada por el *empowerment* psicológico. Este refiere a procesos y estados psicológicos de tipo cognitivo:

significado, competencia, autodeterminación e impacto, que actúan alterando la percepción de los sujetos, con respecto a sí mismos y al contexto del trabajo (Jáimaz y Bretones, 2013; Mendoza-Sierra, León-Jariego, Orgambídez-Ramos y Borrego-Alés, 2009). Tales cogniciones de los empleados, implican una activa motivación intrínseca hacia el rol que ocupan (Spreitzer, 1995, 1996). En dicha investigación, se expone que el *empowerment* psicológico funciona como mediador entre la ambigüedad de rol y la satisfacción laboral, sobre todo por sus dimensiones: autodeterminación y significado. La primera, describe la capacidad que el trabajador siente que tiene para la toma de decisiones frente a los desafíos laborales que comprometen e impactan en la organización. El segundo, explica el valor otorgado a las metas y objetivos del trabajo, relacionado con los valores y necesidades de los empleados (Spreitzer, 1995, 1996). Con respecto al conflicto de rol refieren que su influencia es directa sobre la satisfacción laboral porque aparece en la interacción con compañeros, superiores o subalternos ante demandas que son incompatibles (y no por las características de la tarea laboral), facilitando el aumento del estrés y de insatisfacción. Distintamente, la ambigüedad de rol acontece cuando el trabajador no conoce cuáles son sus actividades y responsabilidades respectivas en determinado puesto laboral dentro de la organización. Por lo que la insuficiencia de claridad e información respecto al rol que se ocupa, entorpece la toma de decisiones (autodeterminación) y genera que las tareas laborales carezcan de sentido (significado), impactando perjudicialmente a la satisfacción laboral (Orgambídez et al. 2017). Por ello es que se concluye que las políticas e intervenciones de recursos humanos en las organizaciones, deben orientarse a prevenir el estrés de rol, así como a incrementar el *empowerment* psicológico (Organbídez et al., 2017), asegurándose que las personas conozcan con precisión el grado de responsabilidad, autoridad, autonomía y las tareas a

realizar, se sientan capaces de decidir, perciban que su trabajo tiene sentido y de esta forma se eleven sus niveles de satisfacción laboral (Cicolini, Comparsini y Simonetti, 2013; Seibert, Wang y Courtright, 2011).

Aristegui, Beloki, Diez y Silvestre (2017) explican que actualmente la vida en el Occidente se caracteriza por la inestabilidad laboral, el debilitamiento de las relaciones y la ausencia de prestaciones sociales, que derivan en la vulnerabilidad social. Los investigadores esclarecen que la percepción subjetiva de vulnerabilidad frente a la amenaza del desempleo dependerá de diversos factores personales. En la población española durante los años 2013 y 2015, identificaron tres grupos sociales vulnerables a la inestabilidad del trabajo: a) La incertidumbre eterna. A este grupo lo conforman personas cuya identidad se fundamenta en una cotidianeidad vulnerable en lo que respecta a la desesperanza de una mejora de sus condiciones de vida. b) El precariado joven. La energía vital de su edad, el apoyo de su familia, la ausencia de una posición económica y profesional que sostener, reducen el efecto estresor de una precariedad laboral, la cual certeramente es una amenaza pero que no compromete, al menos en el tiempo presente, las expectativas del futuro. c) La nueva pobreza: En este caso, el grupo se compone de empleados que repentinamente se ven expuestos a la amenaza del desempleo y que la falta de experiencia de la precariedad en el trabajo produce que tal exposición a la eventualidad se expanda a toda área de su vida, personal, familiar y social, a niveles mayores que el resto de los grupos.

Es destacable lo examinado por Linlin, Nan y Yang (2017). Tales expertos comprobaron cómo un tono afectivo positivo grupal favorece el compromiso laboral de cada una de las personas. En el proceso para lograrlo interviene el capital psicológico de los líderes. Niveles

elevados de capital psicológico de los líderes de grupo afectan provechosamente el funcionamiento de un grupo con tono afectivo positivo, el cual se extiende favoreciendo la autoevaluación (ligada a las evaluaciones sobre la propia autoestima y capacidades) y el compromiso individual en el trabajo. Es decir, el capital psicológico de los líderes actúa como moderador entre la autoevaluación y el compromiso de los empleados. Lo cual explica que cuando los líderes del grupo poseen escaso capital psicológico, aunque los empleados tengan una destacada autoevaluación, la misma no es suficiente para fomentar su compromiso en el empleo.

Por último, se menciona el estudio llevado a cabo por Delgado Tineo (2019). A partir del mismo, se observaron los niveles de capital psicológico de acuerdo a la antigüedad laboral y a la edad de 200 empleados del área comercial de una empresa privada de Chiclayo en Perú. Los niveles de capital psicológico mayormente percibidos fueron los niveles medio y alto. Aquellas personas que tenían 10 años o más tiempo de servicio se ubicaban en un nivel medio del mismo. De igual forma ocurría con trabajadores que tenían entre 18 y 20 años de edad, así como en los que tenían entre 41 y 65. Contrariamente, aquellos empleados que tenían entre 6 meses y 2 años o entre 3 y 9 años de servicio poseían un nivel alto de capital psicológico. Al igual que los trabajadores que tenían una edad entre 21 y 40 años.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general.

- Investigar la posible relación entre el capital psicológico y el malestar percibido en la inestabilidad laboral en adultos de entre 18 y 62 años que estén activos laboralmente.

2.3.2. Objetivos específicos.

- Evaluar el nivel de capital psicológico en adultos de entre 18 y 62 años que se encuentren activos laboralmente
- Evaluar el malestar percibido en la inestabilidad laboral en adultos de entre 18 y 62 años que se encuentren activos laboralmente.
- Describir la posible relación entre el capital psicológico y el malestar percibido en la inestabilidad laboral en adultos de entre 18 y 62 años que se encuentren activos laboralmente.

2.4. Pregunta

- ¿De qué manera se vincula el capital psicológico con el malestar percibido en la inestabilidad laboral?

2.5. Hipótesis

- A los participantes que presenten elevados niveles de capital psicológico le corresponden bajos niveles de malestar percibido en la inestabilidad laboral.

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño

Se realizó un estudio de abordaje cuantitativo transversal, de tipo no experimental debido a que no se manipulan las variables y de alcance descriptivo correlacional.

3.2. Muestra

La muestra está constituida por 130 personas adultas que se encuentran laboralmente activos y que participaron voluntariamente. El método de selección de esta fue no probabilístico de tipo intencional y por bola de nieve.

Criterios de inclusión:

- Adultos en actividad laboral, por lo menos desde hace 6 meses
- Adultos que trabajen en relación de dependencia
- Adultos que tengan entre 18 y 62 años
- Residencia en Buenos Aires
- Experimentar inestabilidad laboral

Criterios de exclusión:

- Que estén trabajando hace menos de 6 meses
- Que no residan en Buenos Aires
- Casos en los que se describa una ocupación que posiblemente no se vincule a un trabajo en relación de dependencia, por ejemplo: comerciante.
- Casos que no correspondan con la edad contemplada.
- Casos que no demuestren experimentar inestabilidad laboral

3.3. Instrumentos

Se utilizará un cuestionario sociodemográfico para recabar información acerca de los datos personales de los participantes. Además, para el estudio de las variables a analizar, se administrará la escala de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007 adaptada por Omar et al., 2014) y el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (Leibovich de Figueroa et al., 2006).

3.3.1. Cuestionario Sociodemográfico.

El mismo será realizado ad-hoc para obtener información de los datos personales, tales como nombre, género, edad, lugar de residencia, nivel de educación, ocupación, tipo de contrato de trabajo, antigüedad.

3.3.2. Escala de Capital Psicológico.

Para la elaboración de la escala de capital psicológico, se seleccionaron ítems de medidas publicadas con anterioridad respecto a eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, adaptando su redacción para hacerlos aplicables al ámbito laboral (Salessi, 2013). La interacción sinérgica de estas capacidades es la que conforma la esencia del supra factor CAPPSI, lo cual explica el mayor alcance de sus efectos motivacionales sobre la conducta (Salessi, 2013). La misma, integra 24 ítems, ha sido adaptada y validada para su empleo en variados países.

Se administrará la escala de capital psicológico (Luthans et. al, 2007 adaptada por Omar et al., 2014) que ha sido validada en trabajadores argentinos. Los coeficientes Alpha de Cronbach obtenidos han sido mayores a 0,80 para cada factor, indicando una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que la integran. Se compone de 16 ítems que evalúan las cuatro dimensiones que constituyen el capital psicológico: resiliencia, optimismo, esperanza y eficacia;

con una escala de respuesta tipo Likert que va desde opción 1 (totalmente en desacuerdo) a opción 6 (totalmente de acuerdo) (Salessi, 2013).

A continuación, se definen las dimensiones detalladas anteriormente:

- **Resiliencia:** fortaleza del sujeto aún en la adversidad, que permite sobreponerse a esta y lograr sus metas.
- **Optimismo:** visión positiva sobre el presente y el futuro acerca de los resultados a obtener.
- **Esperanza:** posibilita la reelaboración de metas y su ejecución en pos de conseguir lo propuesto.
- **Eficacia:** determinación para alcanzar con éxito el objetivo deseado.

La misma es autoadministrable y su puntuación consta de la suma de las respuestas del participante, a mayor puntaje bruto mayor será el capital psicológico.

El empleo de este instrumento es provechoso en tanto que puede aportar información relevante para diagnóstico e intervenciones organizacionales (Omar et al., 2014) que son necesarias para el bienestar de los trabajadores, de las organizaciones a las cuales pertenecen y de la sociedad en general.

3.3.3. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral.

El inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral evalúa a esta última como un estresor cotidiano que tiene elevados niveles de probabilidad de ocurrencia debido a las condiciones socioeconómicas actuales (Leibovich de Figueroa et al., 2006). Este instrumento mide el número de frecuencia y el impacto relativo de este suceso de malestar en las personas. Altos puntajes en la relación impacto y ocurrencia del suceso señalarían que un individuo es vulnerable a percibir malestar, también podrían indicar un estado temporario de gran

sensibilidad; de lo contrario, bajos puntajes en impacto combinados con altos puntajes en sucesos significarían buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia de malestar (Leibovich de Figueroa et al., 2006).

Se solicita considerar los sucesos de los últimos 6 meses, con una escala de respuesta tipo Likert que va desde: le sucede, pero no le produce malestar, le causa poco malestar, le causa mucho malestar, le causa excesivo malestar, le causa pánico-miedo. Los sucesos cotidianos molestos pueden variar desde una alta a una baja frecuencia y de un bajo a un alto nivel de impacto. Los mismos, pueden ser clasificados en categorías relativas de acuerdo al contexto de origen del estresor. Las cuales han sido definidas y operacionalizadas para formar las subescalas del instrumento en cuestión que cuenta con 101 ítems, permitiendo conocer cuáles son más molestas que otras en tanto que cada individuo se expone más a ciertas situaciones que a otras. Las subescalas conformadas y sus respectivos coeficientes Alpha de Cronbach, que indican la confiabilidad del instrumento, son los siguientes: problemas interpersonales (0,88), competencia personal (0,90), preocupaciones por la salud (0,60), molestias del medio ambiente socio cultural de la organización (0,92), preocupaciones económicas (0,91), preocupaciones con relación al futuro (0,86), molestias emocionales (0,96) y molestias cognitivas (0,94).

A continuación, se definen las categorías arriba mencionadas:

- **Problemas interpersonales (PI):** mide el impacto de las situaciones percibidas como malestar que se originan en el contexto relacional.
- **Competencia personal (CP):** mide el impacto de los eventos percibidos como malestar que provengan de la valoración de los otros respecto al desempeño personal.
- **Preocupaciones por la salud (PS):** mide el impacto de síntomas psicofísicos resultantes

del trabajo que se perciben como malestar.

- **Molestias medio ambientales (MMA):** mide el impacto de los hechos provenientes del medio ambiente sociocultural de la institución, la organización o empresa, los cuales se perciben como malestar.
- **Preocupaciones económicas (PE):** mide el impacto de los asuntos relacionados a los ingresos y egresos económicos vinculados al trabajo y que son percibidos como malestar.
- **Preocupaciones en relación al futuro (PF):** mide el impacto de los pensamientos acerca del futuro en el trabajo y que son percibidos como malestar.
- **Molestias emocionales (ME):** mide el impacto de los sentimientos vinculados al trabajo y la inseguridad laboral, los cuales son percibidos como malestar.
- **Molestias cognitivas (MC):** mide el impacto de los pensamientos sobre el trabajo en el presente y la inestabilidad laboral, los cuales se perciben como malestar.

Este instrumento es autoadministrable y permite, como ya se dijo, la puntuación de la frecuencia y el impacto de los sucesos estresantes, así como la relación entre la frecuencia de los sucesos y el impacto de estos (Leibovich de Figueroa et al., 2006).

A modo de indicador resumen del malestar que se percibe en la inestabilidad laboral, se evaluó la autopercepción de la inestabilidad laboral con la siguiente pregunta: ¿Cómo percibe usted la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo? que debe contestarse por medio de las mismas opciones de respuesta que brinda el resto del inventario (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

3.4. Procedimiento

Durante el período entre Marzo y Agosto de 2020, se contactó mediante redes sociales a personas que participan de grupos de diferente índole y que en la actualidad se encuentran en actividad laboral. A través de un formulario Google, se les informó acerca del objetivo de la investigación y se los invitó a participar, garantizándoles su anonimato. En el mismo, figura una primera parte a modo de consentimiento informado, en el que consta su comprensión del propósito del estudio, el carácter anónimo de su participación para el cumplimiento de los fines de este y en el que se anunció la continuidad de los instrumentos correspondientes en las siguientes secciones, explicándolos brevemente y pidiéndose que los completen. Posteriormente, se revisaron las respuestas y se utilizaron aquellas que cumplieron con los criterios de participación.

CAPÍTULO IV

4. Resultados

4.1. Caracterización de la muestra

Gráfico 1. Género

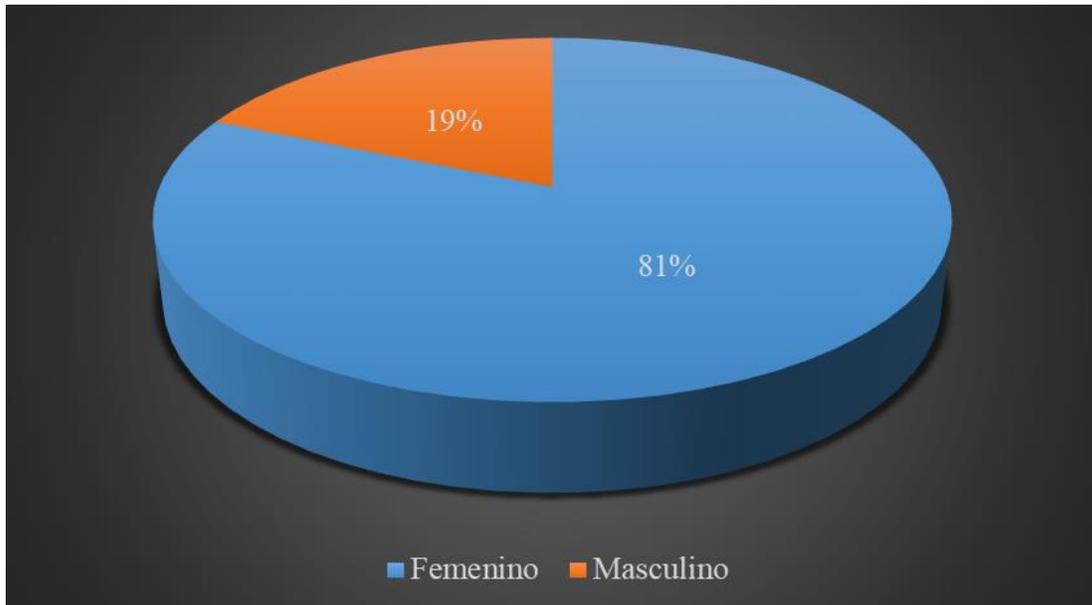


Gráfico 2. Edad

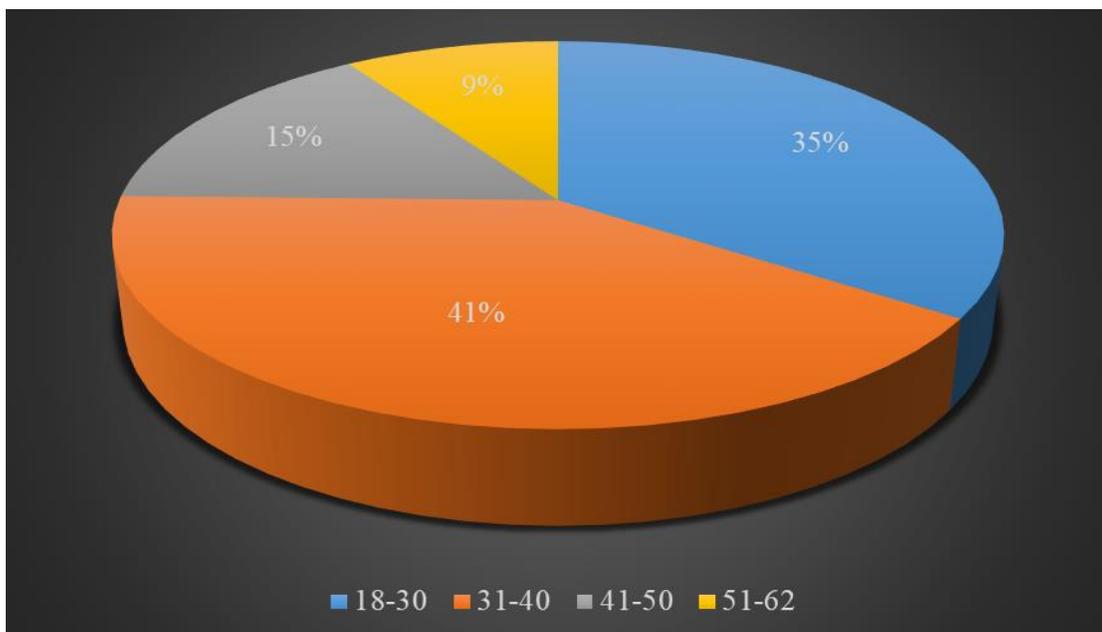


Gráfico 3. Nivel de educación

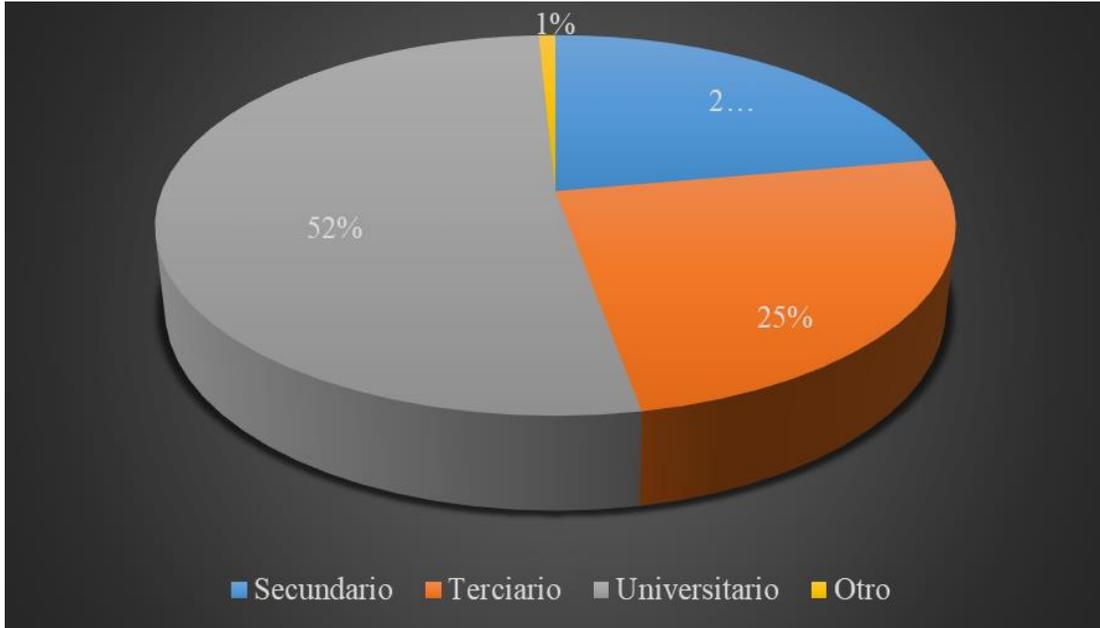


Gráfico 4. Residencia

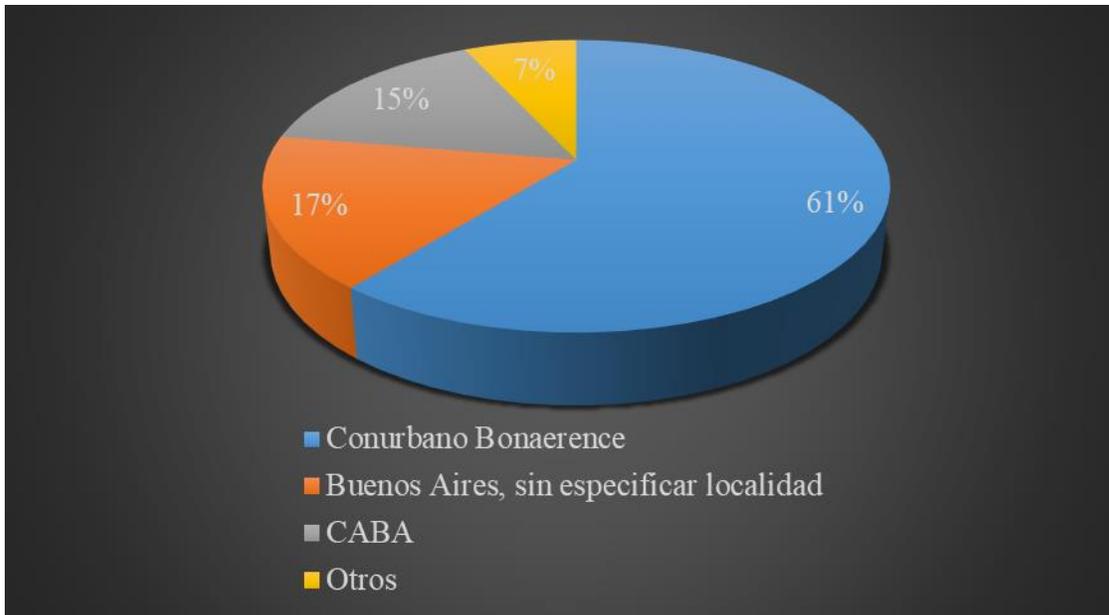


Gráfico 5. Ocupación



Gráfico 6. Contrato laboral

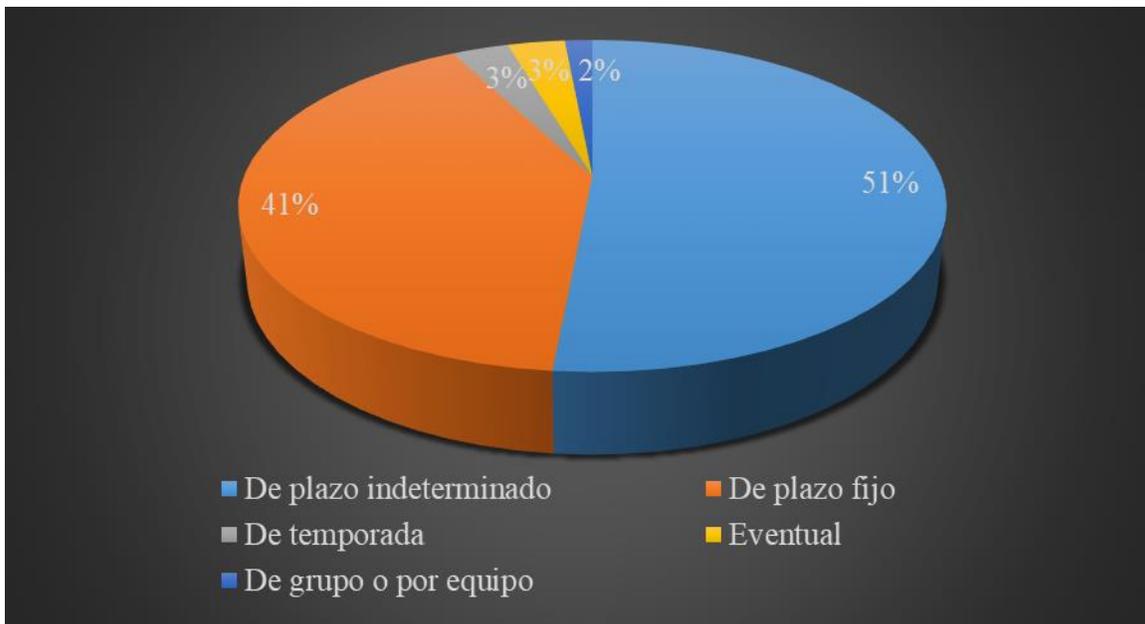


Gráfico 7. Conformidad con el contrato laboral

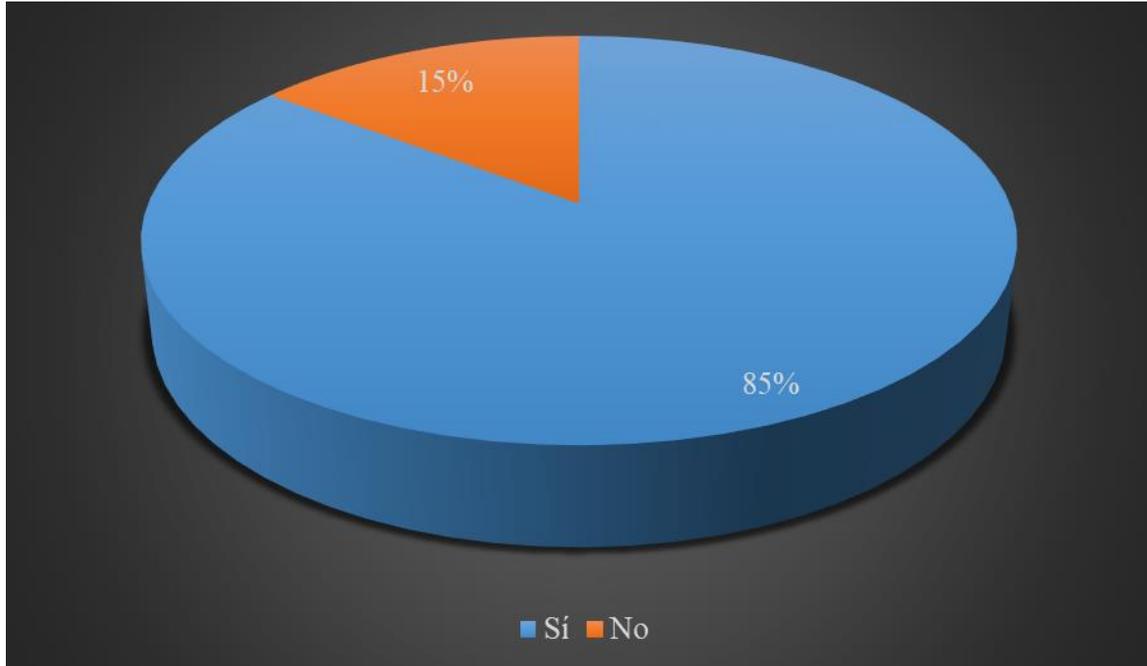


Gráfico 8. Contrato laboral deseado

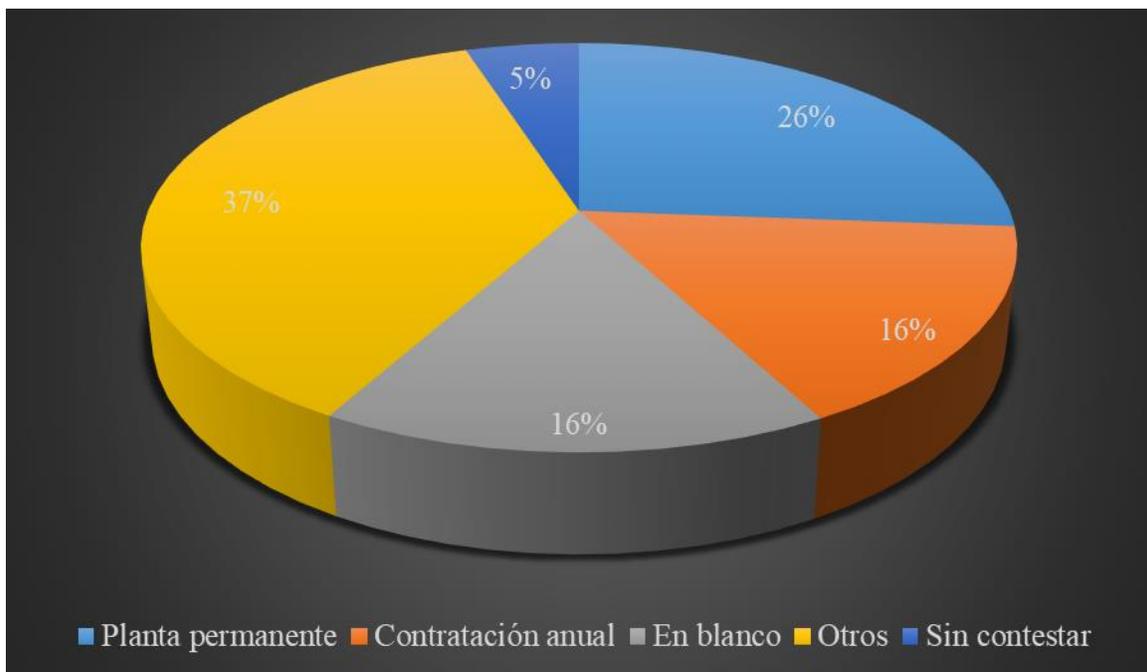


Gráfico 9. Ventajas del contrato laboral deseado

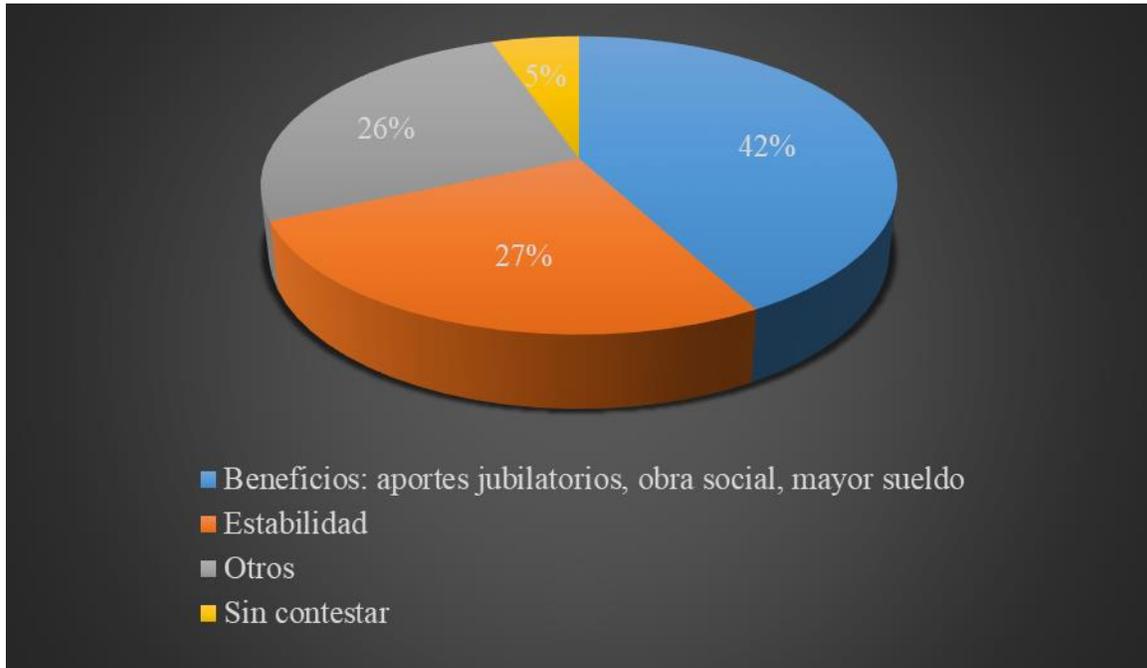


Gráfico 10. Antigüedad laboral

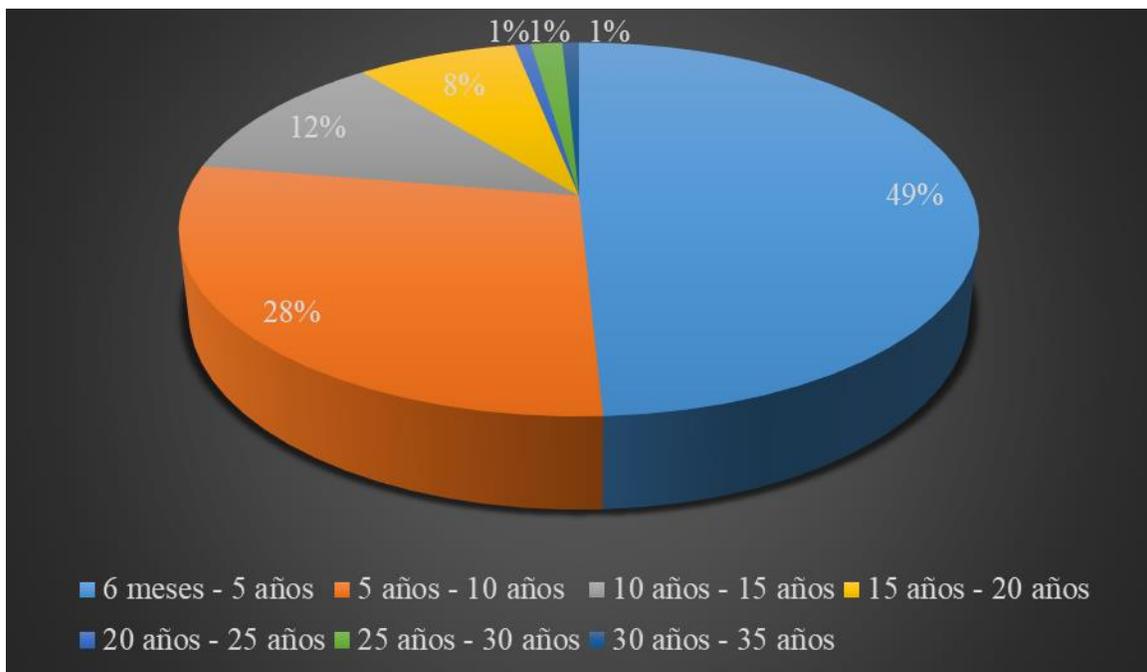


Gráfico 11. Impacto del aislamiento social y obligatorio por la pandemia de Covid-19 en el trabajo

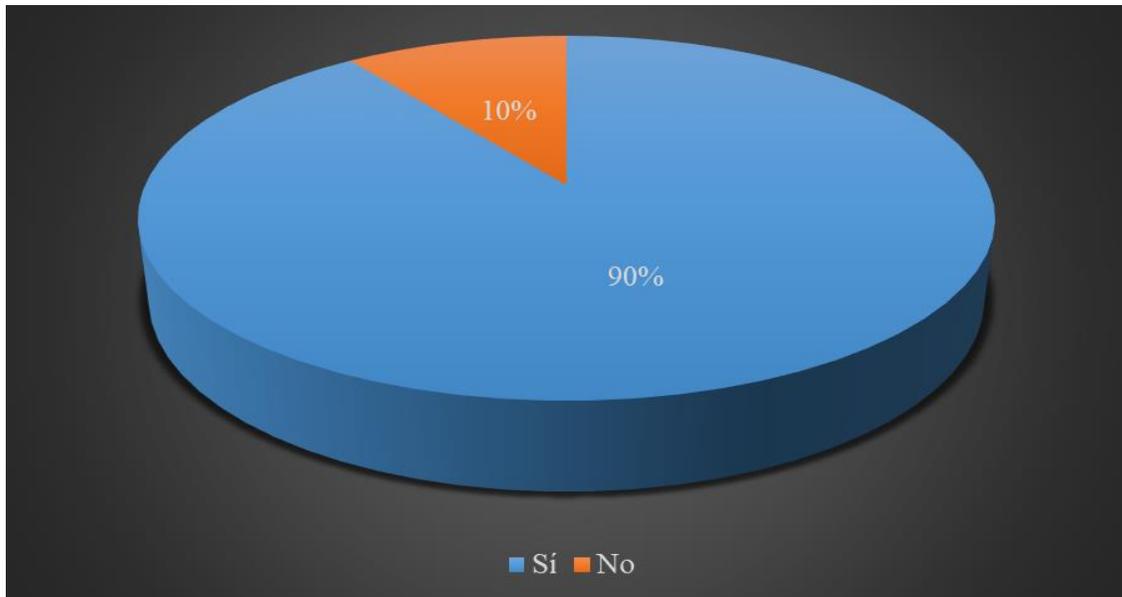


Gráfico 12. Modos de impacto de la pandemia de Covid-19 en el trabajo



Gráfico 13. Otros modos de impacto

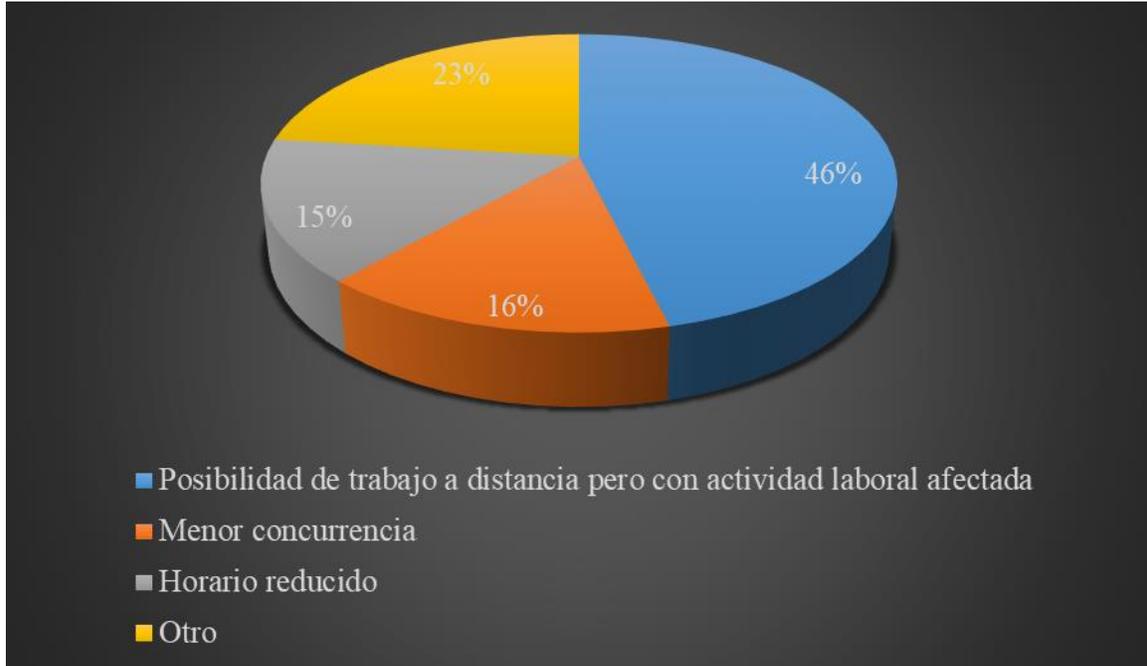


Gráfico 14. Probabilidad de repercusión de la pandemia Covid-19 en el puesto de trabajo

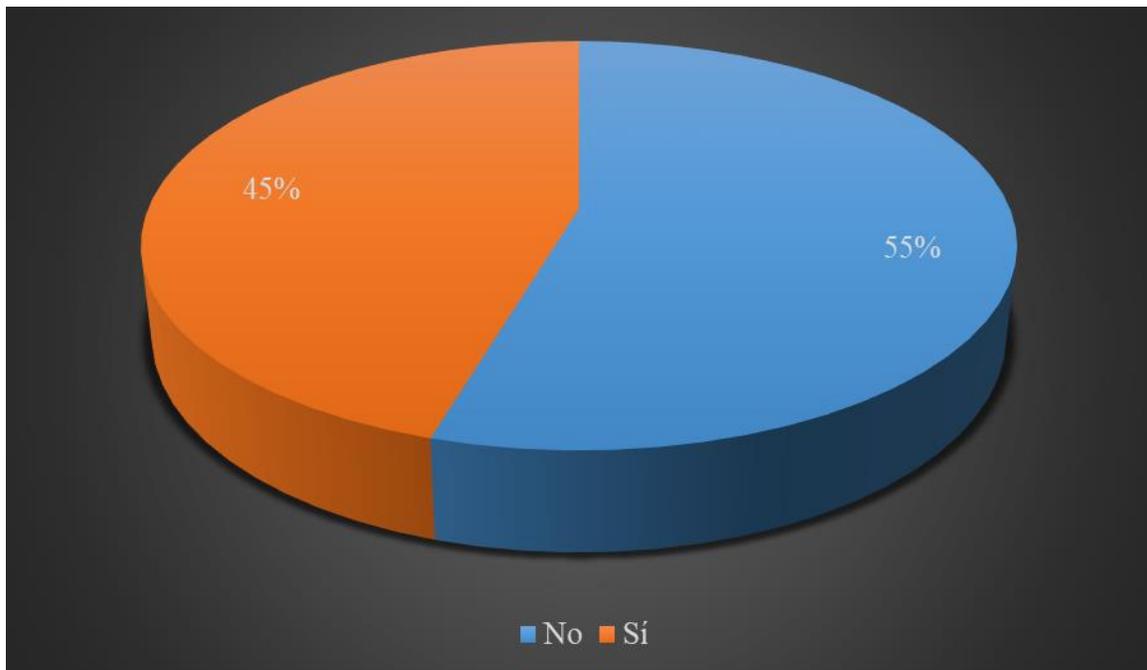


Gráfico 15. Repercusión de la pandemia de Covid-19 en el puesto laboral propio

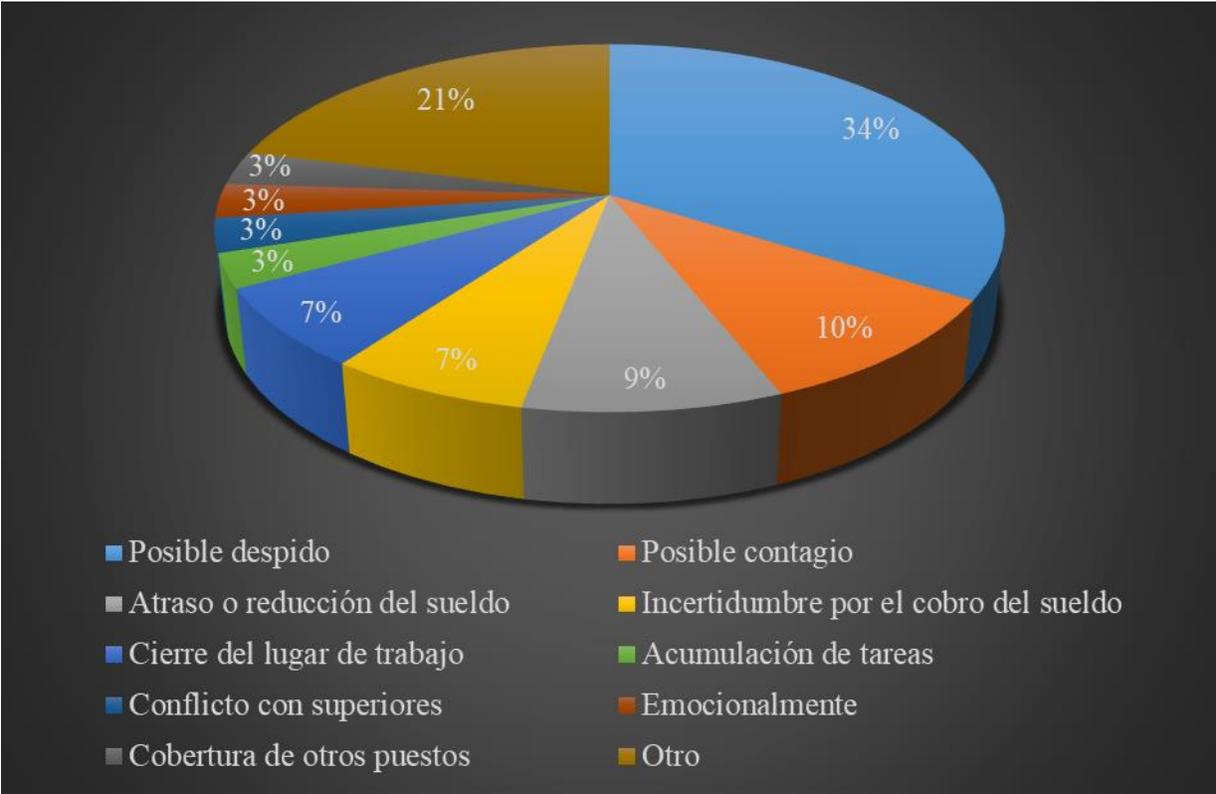


Gráfico 16. Probabilidad de repercusión de la pandemia de Covid-19 en los puestos de trabajo

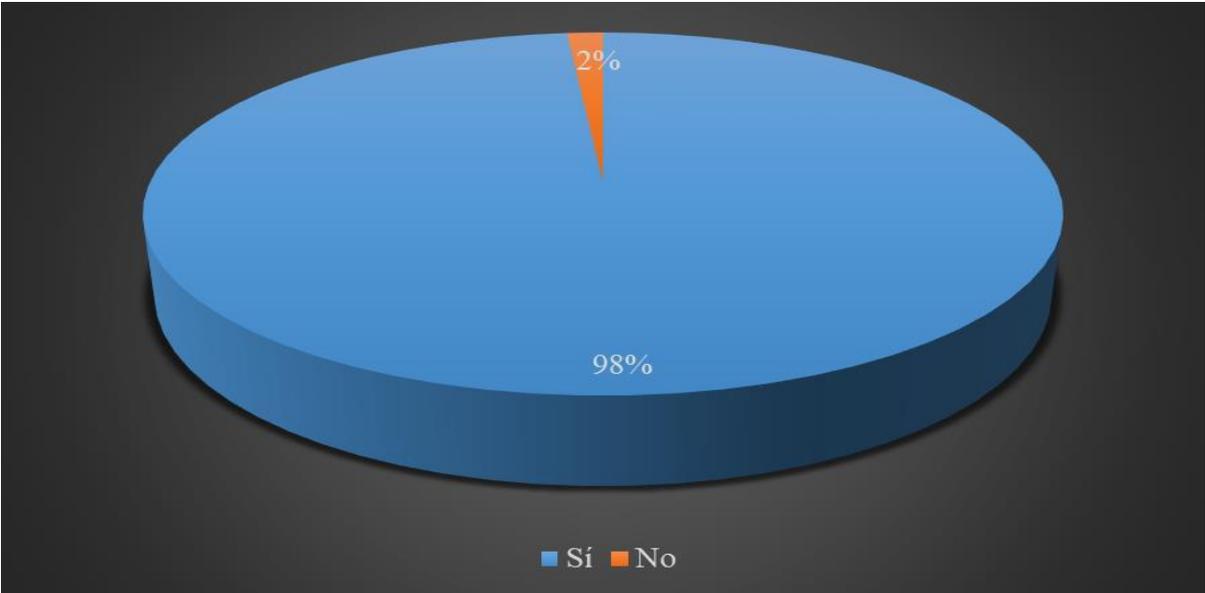
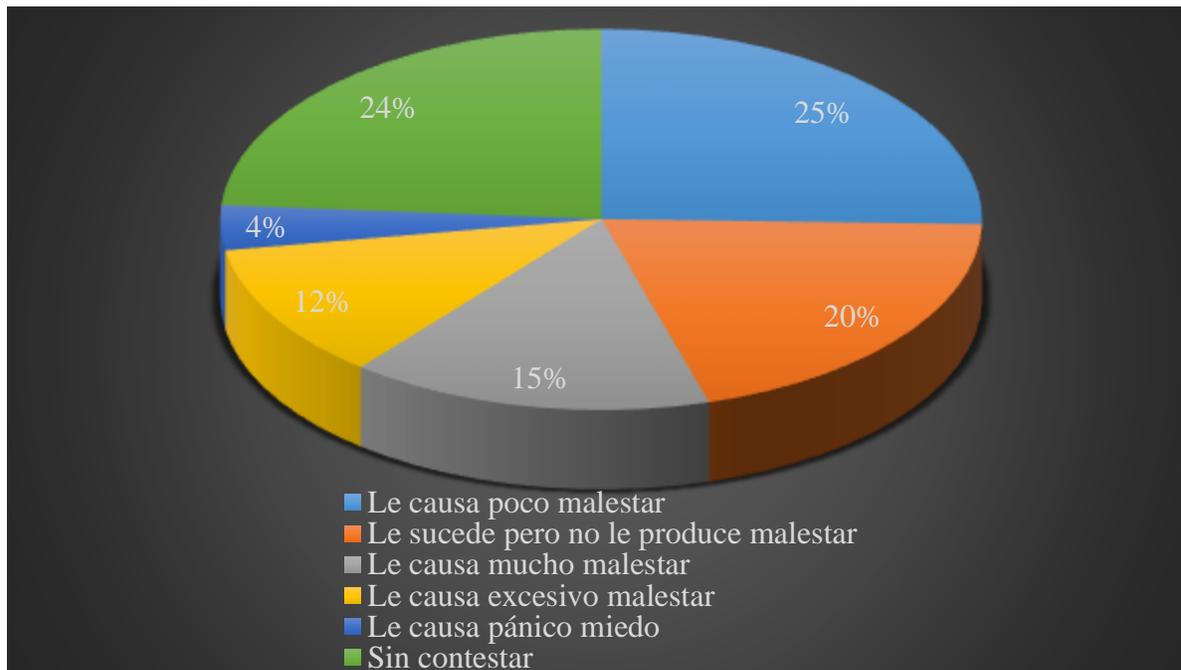


Gráfico 17. Repercusión de la pandemia de Covid-19 en los puestos de trabajo



Gráfico 18. Autopercepción de la inestabilidad laboral



4.2. Cruce de variables

4.2.1. Análisis de normalidad.

Tabla 1

Distribución de las variables en la muestra de participantes

VARIABLE	SIGNIFICACIÓN
Capital Psicológico	0.000
Resiliencia	0.000
Optimismo	0.000
Autoeficacia	0.001
Esperanza	0.000
Sucesos de MPIL	0.000
Impacto en MPIL	0.000
I/S de MPIL	0.004

Sucesos de Problemas Interpersonales	0.000
Impacto en Problemas Interpersonales	0.020
I/S de Problemas Interpersonales	0.000
Sucesos de Competencia Personal	0.000
Impacto en Competencia Personal	0.000
I/S de Competencia Personal	0.000
Sucesos de Preocupaciones por la Salud	0.000
Impacto en Preocupaciones por la Salud	0.000
I/S de Preocupaciones por la Salud	0.000
Sucesos de Molestias Medio Ambientales	0.000
Impacto en Molestias Medio Ambientales	0.000
I/S de Molestias Medio Ambientales	0.003
Sucesos de Preocupaciones Económicas	0.000
Impacto en Preocupaciones Económicas	0.000
I/S de Preocupaciones Económicas	0.002
Sucesos de Preocupaciones en relación con el futuro	0.000
Impacto en Preocupaciones en relación con el futuro	0.000
I/S de Preocupaciones en relación con el futuro	0.000
Sucesos de Molestias Emocionales	0.000
Impacto en Molestias Emocionales	0.000
I/S de Molestias Emocionales	0.000
Sucesos de Molestias Cognitivas	0.000
Impacto en Molestias Cognitivas	0.000
I/S de Molestias Cognitivas	0.000

Nota. Prueba de normalidad

Todas las variables estudiadas presentan un patrón de distribución anormal.

4.2.2. Análisis de la relación entre las variables.

Tabla 2

Correlación entre variables y sus dimensiones

			CAPITAL PSICOLÓ GICO	RESI LIEN CIA	OPTI MIS MO	AUTOE FICACI A	ESPE RANZ A
Rho de Spearman	SUCESOS DE MPIL	Coeficiente de correlación	0.118	0.068	0.091	-0.054	0.168
		Sig. (bilateral)	0.179	0.439	0.305	0.544	0.05
	IMPACTO EN MPIL	Coeficiente de correlación	-0.016	0.003	-0.043	-0.096	0.110
		Sig. (bilateral)	0.857	0.977	0.630	0.276	0.212
	I/S DE MPIL	Coeficiente de correlación	-0.144	-0.06	-0.184	-0.044	-0.00
		Sig. (bilateral)	0.101	0.487	0.036	0.616	0.933
	SUCESOS DE PROBLEMAS INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	0.064	0.009	0.050	-0.013	0.079
		Sig. (bilateral)	0.472	0.921	0.574	0.880	0.370
	IMPACTO EN PROBLEMAS INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	-0.070	-0.10	-0.065	-0.085	0.073
		Sig. (bilateral)	0.430	0.232	0.465	0.338	0.410
	I/S DE PROBLEMAS INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	-0.096	-0.12	-0.113	-0.032	0.057

ALES	correlación						
	Sig. (bilateral)	0.279	0.173	0.202	0.719	0.519	
SUCESOS DE COMPETENCIA PERSONAL	Coeficiente de correlación	0.053	0.021	0.046	-0.046	0.099	
	Sig. (bilateral)	0.549	0.809	0.600	0.606	0.262	
IMPACTO EN COMPETENCIA PERSONAL	Coeficiente de correlación	-0.055	-0.07	-0.031	-0.059	0.057	
	Sig. (bilateral)	0.536	0.423	0.728	0.508	0.519	
I/S DE COMPETENCIA PERSONAL	Coeficiente de correlación	-0.098	-0.06	-0.082	0.005	-0.01	
	Sig. (bilateral)	0.270	0.439	0.355	0.951	0.899	
SUCESOS DE PREOCUPACIONES POR LA SALUD	Coeficiente de correlación	0.054	0.017	0.062	-0.097	0.095	
	Sig. (bilateral)	0.543	0.845	0.482	0.273	0.281	
IMPACTO EN PREOCUPACIONES POR LA SALUD	Coeficiente de correlación	-0.047	-0.03	-0.031	-0.084	0.067	
	Sig. (bilateral)	0.598	0.685	0.725	0.339	0.451	
I/S DE PREOCUPACIONES POR LA SALUD	Coeficiente de correlación	-0.107	-0.08	-0.071	-0.033	0.013	
	Sig. (bilateral)	0.225	0.362	0.422	0.705	0.885	

SUCESOS DE MOLESTIAS MEDIO AMBIENTALES	Coeficiente de correlación	0.130	0.043	0.137	-0.088	0.185
	Sig. (bilateral)	0.142	0.630	0.120	0.321	0.035
IMPACTO EN MOLESTIAS MEDIOAMBIENTALES	Coeficiente de correlación	0.043	-0.01	-0.004	-0.071	0.175
	Sig. (bilateral)	0.625	0.914	0.968	0.421	0.046
I/S DE MOLESTIAS MEDIO AMBIENTALES	Coeficiente de correlación	-0.015	0.014	-0.088	0.041	0.096
	Sig. (bilateral)	0.862	0.874	0.318	0.642	0.279
SUCESOS DE PREOCUPACIONES ECONÓMICAS	Coeficiente de correlación	0.157	0.129	0.126	-0.052	0.194
	Sig. (bilateral)	0.074	0.143	0.153	0.556	0.027
IMPACTO EN PREOCUPACIONES ECONÓMICAS	Coeficiente de correlación	0.019	0.106	-0.030	-0.138	0.111
	Sig. (bilateral)	0.830	0.228	0.739	0.118	0.210
I/S DE PREOCUPACIONES ECONÓMICAS	Coeficiente de correlación	-0.042	0.079	-0.095	-0.111	0.031
	Sig. (bilateral)	0.636	0.373	0.283	0.207	0.725
SUCESOS DE PREOCUPACIONES ECONÓMICAS	Coeficiente de correlación	0.045	0.042	0.056	-0.095	0.089

NES EN RELACIÓN CON EL FUTURO	correlación						
	Sig. (bilateral)	0.610	0.635	0.530	0.281	0.316	
IMPACTO EN PREOCUPACIONES EN RELACIÓN CON EL FUTURO	Coeficiente de correlación	-0.029	0.001	-0.051	-0.165	0.121	
	Sig. (bilateral)	0.739	0.994	0.566	0.061	0.172	
I/S DE PREOCUPACIONES EN RELACIÓN CON EL FUTURO	Coeficiente de correlación	-0.101	-0.02	-0.157	-0.166	0.082	
	Sig. (bilateral)	0.251	0.815	0.075	0.05	0.352	
SUCESOS DE MOLESTIAS EMOCIONALES	Coeficiente de correlación	0.102	0.068	0.090	-0.066	0.147	
	Sig. (bilateral)	0.248	0.444	0.311	0.453	0.094	
IMPACTO EN MOLESTIAS EMOCIONALES	Coeficiente de correlación	0.000	0.026	-0.024	-0.091	0.118	
	Sig. (bilateral)	0.997	0.770	0.788	0.305	0.181	
I/S DE MOLESTIAS EMOCIONALES	Coeficiente de correlación	-0.059	0.048	-0.116	-0.032	0.025	
	Sig. (bilateral)	0.503	0.587	0.118	0.716	0.782	

SUCESOS DE MOLESTIAS COGNITIVAS	Coeficiente de correlación	0.124	0.100	0.081	-0.072	0.157
	Sig. (bilateral)	0.159	0.258	0.360	0.415	0.074
IMPACTO EN MOLESTIAS COGNITIVAS	Coeficiente de correlación	0.046	0.067	-0.002	-0.087	0.122
	Sig. (bilateral)	0.606	0.450	0.983	0.323	0.166
I/S DE MOLESTIAS COGNITIVAS	Coeficiente de correlación	0.007	0.078	-0.093	-0.047	0.107
	Sig. (bilateral)	0.933	0.377	0.291	0.598	0.227

Nota. Correlación de las variables Capital Psicológico y Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral, con sus respectivas dimensiones

Se observa que las variables Capital Psicológico y Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral no presentan relación alguna. No obstante, se destacan ciertas asociaciones entre sus dimensiones. Entre ellas, una relación estadísticamente significativa e inversa entre Optimismo y la I/S de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral. Se halló una relación estadísticamente significativa e inversa entre Autoeficacia y la I/S de Preocupaciones en relación con el Futuro. Se contempla una relación estadísticamente significativa y directa entre Esperanza y Sucesos de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral. También, puede verse una relación estadísticamente significativa y directa de la Esperanza con los Sucesos de Molestias Medio Ambientales, así como entre la Esperanza y el Impacto de Molestias Medio Ambientales. Por último, es notable una relación estadísticamente significativa y directa entre Esperanza y Sucesos de Preocupaciones

Económicas. Todas las correspondencias mencionadas poseen una fuerza de vínculo débil.

4.3. Análisis de las diferencias encontradas en las variables sociodemográficas respecto a los constructos evaluados

4.3.1. Análisis de las diferencias de la Esperanza en los niveles de educación.

Tabla 3

Diferencias en la Esperanza según los niveles de educación

	SIG. ASINTÓT.	NIVEL DE EDUCACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
ESPERANZA	0.034	Secundario	29	53.05
		Terciario	32	79.91
		Universitario	68	63.61
		Otro	1	94.00
		Total	130	

Nota. Prueba de Kruskal-Wallis

Se distinguen diferencias significativas en la Esperanza de acuerdo a los niveles de educación de los participantes.

Tabla 4

Diferencias de la Esperanza según educación secundaria y terciaria

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	NIVEL DE EDUCACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
ESPERANZA	0.007	Secundario	29	24.53
		Terciario	32	36.86
		Total	61	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Los participantes que cuentan con estudios terciarios obtuvieron mayores puntuaciones en la variable Esperanza en comparación con aquellos que poseen solamente nivel secundario.

Tabla 5

Diferencias de la Esperanza según educación terciaria y universitaria

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	NIVEL DE EDUCACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
ESPERANZA	0.040	Terciario	32	59.16
		Universitario	68	46.43
		Total	100	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Las personas que poseen nivel terciario resultaron tener mayor puntaje en Esperanza que aquellos con estudios universitarios.

4.3.2. Análisis de las diferencias en Optimismo según la ocupación.

Tabla 6

Diferencias en el Optimismo según la ocupación

OPTIMISMO	SIG. ASINTÓT.	OCUPACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
	0.05	Empleados profesionales	59	66.95
		Empleados sin especificar actividad	27	79.70
		Empleados	18	54.42

administrativos		
Otros	26	55.13
Total	130	

Nota. Prueba de Kruskal-Wallis

Se visibilizan diferencias significativas en el Optimismo de los participantes de acuerdo a su ocupación laboral

Tabla 7

Diferencias del Optimismo entre los Empleados que no especificaron su actividad laboral y los Empleados administrativos

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	OCUPACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
OPTIMISMO	0.023	Empleados sin especificar actividad	27	26.59
		Empleados administrativos	18	17.61
		Total	45	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Los trabajadores que no especificaron su actividad laboral reportaron mayor puntaje en la variable Optimismo en comparación con los empleados administrativos

Tabla 8

Diferencias del Optimismo entre los Empleados que no especificaron su actividad laboral y el grupo Otros

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	OCUPACIÓN	N	RANGO PROMEDIO
OPTIMISMO	0.016	Empleados sin especificar actividad	27	31.98
		Otros	26	21.83
		Total	53	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Los trabajadores que no especificaron su actividad laboral puntuaron más alto que los que forman parte del grupo “Otros” en la variable Optimismo.

4.3.3. Análisis de las diferencias en la Resiliencia de acuerdo al contrato laboral.

Tabla 9

Diferencias en la Resiliencia según el contrato laboral

	SIG. ASINTÓT	CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
RESILIENCIA	0.05	De plazo indeterminado	67	64.35
		De plazo fijo	53	64.20
		De temporada	4	92.00
		Eventual	4	100.75
		De grupo o por equipo	2	15.00

Nota. Prueba de Kruskal-Wallis

Se revelan diferencias significativas en la Resiliencia de los participantes según su contrato laboral.

Tabla 10

Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de plazo indeterminado y eventual

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
RESILIENCIA	0.05	De plazo indeterminado	67	34.86
		Eventual	4	55.13
		Total	71	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

La Resiliencia es mayor en aquellos que tienen un contrato eventual en contraposición a quienes tienen un empleo con contrato de plazo indeterminado.

Tabla 11

Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de plazo indeterminado y de grupo o por equipo

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
RESILIENCIA	0.047	De plazo indeterminado	67	35.82
		De grupo o por	2	7.50

equipo
Total 69

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Quienes tienen un contrato de plazo indeterminado presentan mayores niveles de Resiliencia que quienes tienen un contrato de grupo o por equipo.

Tabla 12

Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato de temporada y de grupo o por equipo

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
RESILIENCIA	0.05	De temporada	4	4.50
		De grupo o por equipo	2	1.50
		Total	6	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Los participantes que tienen un empleo con contrato de temporada poseen mayor puntuación en la variable Resiliencia que los que tienen un contrato de grupo o por equipo.

Tabla 13

Diferencias de la Resiliencia entre los participantes que poseen contrato eventual y de grupo o por equipo

	SIG. ASINTÓT. (bilateral)	CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
RESILIENCIA	0.05	Eventual	4	4.50

De grupo o por equipo	2	1.50
Total	6	

Nota. Prueba U de Mann-Whitney

Aquellos que en sus empleos tienen un contrato eventual demuestran mayores niveles de Resiliencia que quienes tienen un contrato de grupo o por equipo.

4.3.4. Análisis de las diferencias en la Esperanza según la conformidad de los participantes con su contrato laboral.

Tabla 14

Diferencias en la Esperanza según la conformidad con el contrato laboral

	SIG. ASINTÓT (bilateral)	CONFORMIDAD CON EL CONTRATO LABORAL	N	RANGO PROMEDIO
ESPERANZA	0.004	Sí	111	69.37
		No	19	42.89
		Total	130	

Nota. Prueba de U de Mann-Whitney

Se evidencian diferencias significativas en la variable Esperanza de acuerdo a la conformidad de los participantes con su contrato de trabajo.

CAPÍTULO V

5. Discusión

Retomando la pregunta guía de este trabajo y de acuerdo a lo expuesto podría concluirse que los recursos psicológicos positivos actúan como factores protectores frente a la percepción que se tiene de las circunstancias de la vida, incluidas las experiencias desfavorables en el ambiente laboral (Roberts et al., 2011). Es que no es la realidad por sí misma la que produce malestar si no cómo se la percibe y, en consecuencia, cómo se vive. Los síntomas negativos que devienen del malestar tienen su origen en una visión perjudicial y, en los casos más graves, nociva de los acontecimientos. Por lo que, aunque los hechos sean poco relevantes, pero día a día perturbadores, producen un impacto profundo que afecta la vida de las personas (Leibovich de Figueroa, 2006), desencadenando diversos inconvenientes para adaptarse a las situaciones que atentan contra su bienestar, así como para enfrentarlas e intentar resolver lo que esté a su alcance.

En este sentido, se destaca la importancia del desarrollo del capital psicológico en tanto que, este promueve una perspectiva de los hechos favorable para las personas, ampliando el abanico de posibilidades que los conduzcan a concretar los objetivos propuestos mediante el propio esfuerzo, tenacidad y superación de obstáculos en el trabajo (Luthans, 2012).

La presente investigación, con el propósito de contribuir en el conocimiento de la efectividad del CAPSI en las personas, ha puesto su foco en conocer la relación (si existiera) entre el capital psicológico y el malestar percibido en la inestabilidad laboral. En concreto, no se ha podido comprobar la hipótesis que dirige este trabajo debido a que, los resultados obtenidos no demostraron una asociación significativa entre los constructos mencionados. Sin embargo, en referencia a los hallazgos obtenidos, se analizaron determinadas asociaciones entre las dimensiones que integran cada variable estudiada, así como las diferencias encontradas en ciertas

sub-escalas del capital psicológico respecto a las variables sociodemográficas de la muestra participante.

La primera correlación examinada indica que a mayor optimismo las personas tienen menor malestar percibido en la inestabilidad laboral y viceversa. Esto se explicaría por la visión positiva que fomenta el optimismo sobre el presente y futuro de los sujetos respecto a los resultados que esperan obtener en el ámbito laboral (Salessi, 2013), aun atravesando situaciones de inestabilidad en el trabajo y padeciendo cierto malestar.

También, se destaca la relación entre autoeficacia y preocupación en relación con el futuro. Quienes tienen mayor autoeficacia reportaron menor malestar en torno a las preocupaciones por el mañana. En este caso siendo que la autoeficacia da cuenta de la propia determinación por alcanzar lo propuesto en el trabajo (Salessi, 2013), su provecho amortiguaría los efectos que produce la preocupación acerca del futuro laboral.

Asimismo, se hace notable que los participantes que poseen mayor esperanza, la cual implica restablecer el camino trazado para alcanzar determinado objetivo en el trabajo (Salessi, 2013), experimentan mayor cantidad de sucesos vinculados al malestar percibido en la inestabilidad laboral, figurándose una tendencia en la percepción de aquellos relacionados a las molestias ocasionadas por el medio ambiente (hechos provenientes del medio ambiente sociocultural de la institución, la organización o empresa) y a las preocupaciones económicas. Confirmando puntualmente el impacto que les significa en su cotidianidad la experiencia de molestias medio ambientales. Se trata de resultados difíciles de explicar dado que, contrariamente a lo esperado, demuestran a la esperanza como un factor que no protege a las personas frente al malestar que se percibe en la inestabilidad del trabajo. Esta observación se

asemeja a lo explorado por Leibovich et al. (2007) respecto al malestar percibido en la inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales, el estudio revela que las personas que poseen mayor malestar son quienes gozan de mayores recursos personales; particularmente en dos de sus dimensiones: hábitos de autocuidado (responsables con su dieta, realizan ejercicio con regularidad, tienen sueño adecuado, entre otros) y afrontamiento racional-cognitivo (organizados, planifican acciones, establecen prioridades, identifican y reflexionan sobre lo importante de un problema). De acuerdo al decir de Leibovich et al. (2007) el poseer tales virtudes no los preserva de los efectos estresantes que ocasiona la percepción de malestar en la inestabilidad laboral. Es por esto que podría decirse que, de manera similar, elevados niveles de esperanza no serían suficientes para mitigar el malestar que los sujetos puedan percibir al padecer inestabilidad en sus trabajos.

Haciendo hincapié en la exploración de las diferencias halladas, los participantes que cuentan con estudios terciarios revelan mayor esperanza que los que poseen nivel secundario. En Argentina existe la tendencia de optar por los niveles superiores de educación en pos de cumplir con la demanda de credenciales educativas que cada vez es más frecuente entre los requisitos para obtener empleo y de esta forma conseguir una movilidad social ascendente, gracias al acceso a mejores condiciones en el trabajo y de ingresos que aseguran una mejor calidad de vida (Boquín, 2020). El sistema educativo superior del país se compone de carreras terciarias y carreras universitarias (Boquín, 2020). A mayor capital técnico-cultural los postulantes poseen una calificación diferencial que aumenta su probabilidad de ser contratados en destacados puestos de trabajo que el resto de los sujetos con déficit de calificación no podrían alcanzar (Giosa Zuazua y Fernández Massi, 2020). Considerando esta información y entendiendo el favor

de la esperanza, podría decirse de los resultados expuestos que las personas con nivel terciario de educación poseen mayor esperanza en tanto que, pareciera ser que sus empleos cuentan con mejores condiciones laborales que facilitan la implementación de la misma para conseguir los objetivos que se propongan o que tales empleados, favorecidos por su nivel de formación, pueden hacer uso de su esperanza para encontrar el empleo que mejore sus condiciones de vida y cumpla con sus expectativas.

En otro punto, los resultados arrojados demostraron la disminución de la esperanza en las personas con educación universitaria en comparación con aquellos que optaron por una terciaria, haciendo visible que aunque posean un elevado nivel académico existen inconvenientes contextuales que deben sortear y que obstaculizan el alcance de sus objetivos laborales. Lo observado se alinea con lo enunciado por González Lorente y Martínez Clares (2020), tales autores mencionan que se suele considerar a la educación superior como la generadora de oportunidades laborales de calidad que provean una mejor condición de vida sin embargo, abundan los licenciados universitarios a los que les resulta difícil encontrarlas. Cada vez es mayor el número de matriculados en las universidades y existen problemas de sobreeducación en los empleos, todo lo cual relativiza la importancia de una titulación (Palfreyman, 2012). Por ende, esta pasa a ser uno de los tantos requisitos previos para alcanzar una transición conveniente entre la vida estudiantil y la vida profesional (González Lorente y Martínez Clares, 2020). Es preciso demostrar otras experiencias de trabajo, competencias inter e i intrapersonales que agreguen valor a la empresa demandante (Kalfa y Taksa, 2015; Tomilnson, 2012) para ser contratados. En el mercado laboral prevalece la incertidumbre por su veloz y continua transformación, lo cual exhorta a renovar el entendimiento acerca de la formación de las

personas (González Lorente y Martínez Clares, 2020). En este sentido, los trabajadores del siglo XXI son desafiados a transitar el pasaje de un empleo que es para toda la vida al cultivo de una empleabilidad que requiere un proceso de formación y orientación constante (Echeverría y Martínez Clares, 2018; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2019, citado en González Lorente y Martínez Clares, 2020) para lograr una cierta estabilidad en la carrera profesional asumida que trasciende un puesto de trabajo en particular (González Lorente y Martínez Clares, 2020). Es por esto que, la adquisición de una educación superior no garantiza el empleo anhelado en base a los estudios realizados si no que, los sujetos deben estimar otros factores provenientes del contexto sociolaboral (González Lorente y Martínez Clares, 2020). En Argentina, durante el período 2004-2018 se observó una acentuada disminución en la correspondencia entre los títulos educativos de la oferta y las calificaciones que se demandan para el puesto, produciéndose una marcada sobrecalificación en los empleos y afectando especialmente a los jóvenes (Favata, Leone y Lo Cascio, 2020).

Respecto a los empleados que no especificaron su actividad laboral, estos presentan mayores niveles de optimismo que aquellos que cumplen tareas administrativas. Entendiendo la relevancia del mismo y con motivo de profundizar en el conocimiento de tales diferencias entre los participantes se evaluaron sus niveles de educación. En el caso de las personas que no especificaron su actividad, la mayoría cuenta con estudio secundario y universitario. En concreto, el 40 % tiene nivel secundario, el 15% nivel terciario, el 40% nivel universitario y un 4% otro. En cuanto a los empleados administrativos, más de la mitad cuenta con educación universitaria. Específicamente, el 16% posee nivel secundario, el 16% nivel terciario y el 67% estudio universitario. A partir de lo cual, podría decirse que los empleados que no especificaron

su actividad tendrían una mejor perspectiva de su presente y futuro en el trabajo debido a que, están ocupando puestos que son acordes a sus estudios, mientras que en el caso de los empleados administrativos puede verse que la mayoría posee altos niveles de estudio que probablemente no tengan relación con el puesto que ocupan. Estos resultados son afines a los hallados por Leibovich de Figueroa et al. (2007), en su investigación se ha encontrado que las personas con mayor malestar percibido en la inestabilidad laboral son quienes mayor formación educativa poseen. Los trabajadores estarían sobrecalificados para lo requerido en sus puestos de empleo, habiendo completado estudios terciarios o universitarios se desempeñaban en el área administrativa de sus lugares de trabajo, afectando probablemente el cumplimiento de sus expectativas, ocasionando insatisfacción y sensaciones de frustración que podrían evidenciarse en los signos de malestar que manifiestan al atravesar situaciones de inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa et al., 2007).

En el grupo de ocupación “Otros”, mayormente las personas cuentan con educación secundaria, seguidos por el número de universitarios. Ciertamente el 46% posee nivel secundario, el 15% nivel terciario y el 38% nivel universitario. Entre los grupos “Empleados sin especificar actividad” y “Otros”, los primeros demuestran tener mayores niveles de optimismo. Los niveles de estudio revisados entre estos son semejantes, por ende, podría decirse que las diferencias estarían siendo influenciadas por otras variables personales y de contexto que hasta el momento se desconocen. Variables como por ejemplo la edad. El estudio llevado a cabo por Favata, Leone y Lo Cascio (2020) analizando el período 2004-2018, evidencia que los jóvenes argentinos conforman un segmento laboral vulnerable, su inserción al mercado laboral es por medio de puestos de trabajo precarios, de escasa calificación e inestables o caracterizados por el

desempeño de tareas secundarias para las cuales su formación educativa es irrelevante y su lugar prescindible. Al respecto Rubio y Fachal (2020) afirman que los jóvenes acceden a trabajos de menor cantidad de horas, en condiciones desventajosas que amplían el sector micro informal, al tiempo que continúan con sus estudios y suelen ser dentro de su grupo familiar trabajadores secundarios que hacen sus respectivos aportes a la economía del hogar. Asimismo, son los jóvenes quienes perciben menores salarios aunque tengan la misma condición educativa que los adultos, lo cual podría explicarse en tanto que los primeros son quienes poseen menor experiencia laboral (Rubio y Fachal, 2020). Tal situación del empleo generalizada en los jóvenes de edad podría afectar sus niveles de optimismo en el ambiente de trabajo. Esto último, explicaría las diferencias encontradas en el optimismo de los participantes que formaron el grupo de los “Empleados que no especificaron su actividad” y en aquellos del grupo “Otros”, en detrimento del segundo a pesar de haberse observado niveles de estudio similares

Las posibilidades de inserción, permanencia y movilidad de las personas en el mercado de trabajo se vinculan a sus niveles de empleabilidad, la cual deriva de la confluencia de aspectos tanto contextuales como individuales (Botero Sarassa, Rentería Pérez y Malvezzi, 2020). Al respecto, Botero Sarassa y Rentería Pérez (2019) distinguen la dimensión socio-económica, cultural y política; la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación; la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, y la dimensión individual. Esta última se compone de recursos personales, relacionales y psicológicos (Botero Sarassa et al., 2020). En línea con lo anterior, el estudio realizado por Botero Sarassa et al. (2020) expone la relación existente entre las condiciones de trabajo (dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo) y los recursos acreditables y psicológicos (dimensión individual). Particularmente, en

cuanto a los recursos psicológicos, estos influyen en las personas para el enfrentamiento de las condiciones precarias de empleo, debido a que predominan las personas calificadas se reducen las oportunidades laborales y se instauran distintos modos de empleo; entre los cuales se encuentran aquellos que se cumplimentan a tiempo parcial, celebran contratos de períodos breves, restringen los sueldos y transfieren responsabilidades que les corresponderían a los empleadores a los mismos trabajadores (Botero Sarassa et al., 2020). Los resultados recabados en la presente investigación demuestran que los empleados que poseen un contrato eventual tienen mayor resiliencia que quienes celebran un contrato de plazo indeterminado. Teniendo en cuenta que la resiliencia es la fortaleza que poseen los sujetos, que les permite sobreponerse a la adversidad y así lograr sus metas (Salessi, 2013), es probable que quienes tienen un empleo con contrato eventual hagan provecho de ella ante las dificultades del trabajo, así como para finalizado el mismo seguir avanzando en el cumplimiento de sus metas laborales. En el caso de los participantes que se encuentran en dicha situación laboral, la mitad declaró estar disconforme con su contrato. Respecto a este 50% del total de los empleados eventuales pertenecientes a la muestra, en respuesta a la pregunta por el contrato que se desea y cuáles serían sus ventajas, se destaca el deseo de un contrato que pauté un horario de trabajo full-time, que ofrezca mayor sueldo, así como la necesidad de que se contemple un tiempo para el almuerzo y/o descanso debido a la extendida jornada laboral, se respete a la persona y a los horarios establecidos para la actividad. A partir de lo expresado por los sujetos puede observarse un panorama de ciertas dificultades que estarían sobrellevando en sus trabajos en pos de conseguir sus propios objetivos. De esta manera, se confirmaría la relevancia que tienen los recursos psicológicos (como la resiliencia) y su provecho para quienes experimentan inconvenientes referidos a sus condiciones

de empleo, al mismo tiempo que da cuenta del fenómeno complejo que es la empleabilidad de las personas, en lo que concierne al entrecruzamiento de aspectos contextuales e individuales, tal como fue descrito por Botero Sarassa et al. (2020).

La menor proporción de resiliencia reportada por las personas que tienen un contrato laboral de grupo o por equipo, en comparación con quienes tienen un contrato de plazo indeterminado, eventual o de temporada, podría explicarse en tanto que su trabajo no depende exclusivamente de su fortaleza sino que involucra el desempeño y los recursos psíquicos de otros sujetos. Tal situación podría ser representada por lo que les acontece a los trabajadores que constituyen una cooperativa de trabajo. Desde el aval de la economía social se crean asociaciones que conforman cooperativas de trabajo, mutuales, fundaciones, entre otros, con el propósito exclusivamente instrumental de que los integrantes puedan volverse sujetos jurídicos, lo cual les otorga el permiso para realizar actividades económicas en el marco de la economía formal (Basualdo, 2020). En muchas ocasiones, su modalidad de organización y ejercicio pueden verse afectados dadas las características peculiares de sus miembros; incluso se pueden generar confrontaciones debido a que, aunque la toma de decisiones es de carácter horizontal y participativo, se establece una cierta jerarquía para fines organizativos (Basualdo, 2020).

Por último, los datos resultantes señalan que quienes están conformes con sus contratos de empleo poseen mayor esperanza que aquellos que consideran lo contrario. La misma, influye en el sujeto cuando por determinada situación debiera modificar sus metas y ejecutar dicho cambio para conseguir lo anhelado (Salessi, 2013), por lo cual parecería que quienes tienen mayor esperanza es bastante probable que la pongan en práctica en sus puestos laborales y que estos posean las condiciones para ello, de allí la conformidad con sus contratos.

Es conveniente hacer mención de las limitaciones de este trabajo. Por un lado, el tipo de muestreo no probabilístico disminuye la representatividad en tanto que, todos los sujetos que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión no tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Por otro lado, el número de participantes no podría ser considerado como representativo del universo de adultos laboralmente activos que presenten malestar percibido en la inestabilidad laboral y que residen en Buenos Aires. Una muestra más numerosa incrementaría el valor de los resultados y, por ende, el de las conclusiones concernientes al tema abordado.

Asimismo, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se accedió a la población, seguramente las condiciones ambientales han sido diferentes, con lo cual no fue factible controlar las variables ecológicas que pudieran contaminar los resultados a los que se llegó. Incluso, por la misma razón de administración de las pruebas, al no haber contrabalanceo, no ha sido posible eliminar el efecto fatiga que pudiera aparecer en la población estudiada.

En referencia al método utilizado se debe considerar el sesgo de deseabilidad social que pudiera estar implicado, con lo cual para futuras investigaciones se podría ampliar la batería de técnicas implementadas que contrasten e incrementen la información resultante.

De igual forma, dado que la gran mayoría de participantes son mujeres y para suprimir el sesgo que pudiera ocasionar en la investigación, se sugiere estimar una proporción equivalente de hombres y mujeres.

Por último, se destaca que una de las críticas a la Psicología Positiva es su enfoque en las variables individuales, cuando las interacciones de las personas con su contexto cultural y organizacional son las que en mayor medida forjan los resultados (Hackman, 2009). Por ende, tal como lo enuncia Bayona (2017) se recomienda para los próximos estudios que se contemplen

otros niveles de análisis como por ejemplo el organizacional, convocando la participación de empleados que pertenezcan a un mismo establecimiento de trabajo, y de esta forma contribuir con mayor información que acreciente la relevancia del tema elaborado.

A modo de reflexión final de este trabajo, se acentúa en lo expresado por Blanch y Cantera (2009) respecto a la importancia de considerar la complejidad del mercado laboral actual. Tales autores, refieren que coexisten y se entrecruzan situaciones de empleo estable con otras de empleo temporal, en el caso de personas que desearían que fuera permanente. Es común que se den transiciones entre ambas condiciones de trabajo, del empleo temporal al estable o, en abundancia, del empleo indefinido al eventual; así como pasar del empleo al desempleo y viceversa. Los investigadores mencionados aseveran que, la inseguridad laboral que perciben sobre todo los empleados eventuales implica el afrontar cognitivamente la incertidumbre de su continuidad laboral y en el plano afectivo la inconsistencia emocional consecuente.

Estas son las características de un perfil posmoderno del trabajador, con un pensamiento que se encuentra debilitado como consecuencia de la incertidumbre y confusión que le genera su futuro laboral, se sitúa en un mundo en el que escasean las garantías de seguridad y por ello se siente desmotivado, insatisfecho, estresado y poco implicado a una organización que únicamente se compromete con él durante el contrato que los une (Vattimo, 1986 citado en Blanch y Cantera, 2009).

Al decir de Schufer (2006) la incertidumbre que se experimenta es un sentimiento individual que se sustenta en la realidad, en la cual constantemente se pone en duda la permanencia de la empresa u organización a la cual se pertenece o se trabaja en condiciones precarias.

Contemplar todo este contexto del mundo del trabajo haría insensata y desalmada la petición o expectativa de tener un personal que, sin reparar en este escenario, demuestre bienestar en el empleo (Blanch y Cantera, 2009). Cada empleado vivencia e interpreta su situación laboral de distinto modo, dependiendo de circunstancias propias, así como de la disponibilidad de recursos de afrontamiento; aquellos que posean escasos recursos son quienes se doblegan a un mayor nivel de vulnerabilidad y estrés en el trabajo (González et al., 2006). Por todo ello, es primordial focalizar en la salud laboral de las personas, incluso para que independientemente de las circunstancias puedan salir total o parcialmente triunfantes.

Las políticas de Estado favorecen el despliegue de la flexibilidad en el trabajo pero no contienen a las personas que trabajan en tal situación (Leibovich de Figueroa, 2006). Indiscutiblemente es necesario que acompañen cambios estructurales en las políticas de gobierno, especialmente las relacionadas a la economía, en pos de gestionar soluciones novedosas en tiempos de crisis, disminuyan los riesgos de recaer en estas y dirijan el crecimiento del país, para el beneficio del conjunto de los ciudadanos.

CAPÍTULO VI

6. Referencias bibliográficas

- Abbas, M., y Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
Doi:10.1002/CJAS.1314
- Adamini, M. (2016). Precariedad como bandera de disputa: un análisis sobre su polisemia política en organizaciones de jóvenes trabajadores de la ciudad de Buenos Aires (2005-2015) Ponencia llevada a cabo en las IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, Ensenada, Argentina.
- Arango Ruíz, A. S., Jiménez Botero, L. M., y Bonilla Prado, L. (2016). *Evolución de la conceptualización sobre estrés laboral durante el período 2007 a 2016* (tesis de posgrado). Fundación Universitaria del área Andina, Manizales, Colombia.
- Aristegui, I., Beloki, U., Díez, A., Silvestre, M. (2017). Vulnerabilidad social percibida en contexto de crisis económica. *Revista Española de Sociología*, 26(3 Supl), 17-39.
Doi:10.22325/fes/res.2017.33
- Avey, J. B., Avolio, B. J. y Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. Doi: 10.1016/j.leaqua.2011.02.004
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. Doi: 10.1002/hrdq.20070
- Avolio, B. J., y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the

- root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
Recuperado de <http://www.ipcrc.net/LDI/pdfs/sdarticle-authentic-leadership.pdf>
- Bakker, A. B., Rodríguez Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema* 24(1), 66-72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/727/72723431011/>
- Basualdo, M. E. (2020). La cooperativa de trabajo. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5543/cooperativatrabajo.pdf>
- Bandura, A., y McClelland, D. C. (1977). *Social learning theory*. Recuperado de http://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Bayona, H. (2017). *El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores peruanos* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Becher, P. A. (2020). Precarización laboral en los lugares de trabajo: un estudio de las experiencias de trabajadores de la moto (mensajeros y cadetes) en Bahía Blanca (Argentina). *Revista Conjeturas Sociológicas*, 8(21), 109-134. Recuperado de <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/viewFile/1529/1466>
- Bencomo, L., y Gómez, D. (2018). *Capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales en una muestra multi-ocupacional de trabajadores venezolanos* (tesis de pregrado). Universidad central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Blanch, J. M., y Cantera, L. M. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista De Psicología del Trabajo y De Las Organizaciones*, 25(1), 59-70. Recuperado

de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316499007.pdf>

Boquín, M. S. (2020). Entre vivencias juveniles y expectativas postsecundarias: la demanda de articulación interniveles como política pública contribuyente a la democratización del nivel superior. *Políticas Educativas–PolEd*, 13(2), 18-22. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://www.seer.ufrgs.br/PolEd/article/view/107360>

Botero Sarasa, J., y Rentería Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario: Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), 1-27. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig_a2019v19n3/athdig_a2019v19n3p2140.pdf

Botero Sarassa, J., Rentería Pérez, E., y Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1), 31-46. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242020000100031&script=sci_arttext&tlng=en

Buenaventura, G. (2013). Relaciones entre características del líder y del grupo de trabajo en Colombia. *Internacional Review of Business Research Papers* 9(2), 152-169. Recuperado de <http://www.bizresearchpapers.com/10.%20Paper%204003.%20Buenaventura%20Online%20Ready.pdf/>

Calvo, A. (2015). *Psicología laboral: flexiseguridad y bienestar psicológico asociado al trabajo* (tesis de pregrado). Universitat Jaume I, España.

Cariola, C., y Lacabana, M. (2001). La metrópoli fragmentada: Caracas entre la

- pobreza y la globalización. *EURE (Santiago)*, 27(80), 9-32. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612001008000002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Carmona, R. R. (2017). Empleo, inclusión y desarrollo: Disputas y encrucijadas en el contexto argentino presente. *Revista Bordes*, 9-23. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/77563/CONICET_Digital_Nro.1e9b36a0-5976-4016-b366-1754ec9a3461_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cassidy, T., McLaughlin, M., y McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 255-269. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2014.927020>
- Choi, Y. y Lee, D. (2014). Psychological Capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140. Doi: 10.1108/JMP-06-2012-0193
- Cicolini, G., Comparcini, D., y Simonetti, V. (2013). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855-871. Doi: 10.1111/jonm.12028
- De Oliveira Lucas, H. M. (2012). *Estrés organizacional y factores de protección: El caso de la inteligencia emocional y el capital psicológico* (tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España.
- Delgado, M. (2019). *Capital psicológico en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Chiclayo, agosto - diciembre, 2018* (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

- Favata, F., Leone, J., y Lo Cascio, J. (2020). Determinantes del empleo joven en Argentina 2004-2018. *Escuela de Economía y Negocios*, 1-25. Recuperado de <http://www.unsam.edu.ar/escuelas/economia/sidi/Determinantes%20del%20empleo%20joven%20en%20argentina%202004-2018%20-%20Favata%20-%20Leone%20-%20Lo%20Cascio.pdf>
- Freire, M. (2016). *Relación entre work engagment y el capital psicológico en una muestra de profesorado universitario* (trabajo de grado). Universidad de Santiago de Compostela, España. Recuperado de <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/14975>
- Giosa Zuazua, N., y Fernández Massi, M. (2020). La segmentación del trabajo en la Argentina. Un análisis de movilidad para los años de la post convertibilidad. *Realidad económica*, 49(333), 9-38. Recuperado de <https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/112/78>
- González Lorente, C., y Martínez Clares, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47-66. Recuperado de <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/dialogos/article/view/5033>
- González, M. A., Maglio, A.L., Schmidt, V., Minichiello, C., Livia Casullo, G., y Coghlan, G. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. En Leibovich de Figueroa, N. B., y Schufer, M. (Ed.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 61-71). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Frazier, L., y Snow, D. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital and

- performance. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 15(4), 353–367. Doi: 10.1177/1548051809332021
- Hackman, J. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309-319. Recuperado de <https://scihub.st/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.587>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Recuperado de https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim20AF03C1677F.pdf
- Jáimaz, M.J., y Bretones, F.D. (2013). Spanish adaptation of the structural empowerment scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, 1-7. Doi: 10.1017/sip.2013.14
- Kalfa, S. y Taksa, L. (2015). Cultural Capital in Business Higher Education: Reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education*, 40(4), 1-16. Recuperado de <https://scihub.st/https://srhe.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2013.842210>
- Lago Martínez, S. (2017). Trabajo y empleo en las industrias culturales y creativas en Argentina. La figura del emprendedor. *Quórum Académico*, 14(2), 17-34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199053182002>
- Leibovich de Figueroa, N. B. (2006). La inestabilidad laboral como estresor. En Leibovich de Figueroa, N. B. y Schufer, M. (Ed.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 33-38). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Leibovich de Figueroa, N. B. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y sociedad* (6), 1-17. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/13799>
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A.L., Schmidt, V., Injoque-Ricle, I., Minichiello, C.,...Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, 14, 61-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139943006.pdf>
- Leibovich de Figueroa, N. B., Schufer, M., y Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: El inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral. En Leibovich de Figueroa, N. B. y Schufer, M. (Ed.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 45-52). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Li X., Kan D., Liu L., Shi M., Wang Y., Yang X...Wu H. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(3), 2984–3001. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://www.mdpi.com/1660-4601/12/3/2984>
- Linhart, D. (2011). Une précarisation subjective du travail? *Annales des Mines – Réalités industrielles*, (1), 27-34. Recuperado de <http://www.annales.com/ri/2011/ri-fevrier-2011/LINHART.pdf>
- Linlin, Z., Nan, Z., y Yang, Q. (2017). Positive group affective tone and employee work engagement: a multilevel investigation. *Social behavior & personality: an*

- international journal*, 45(11), 1905-1918. Doi: 10.2224/sbp.6751
- Longo, J., y Busso, M. (2017). Precariedades: sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del Trabajo*, (53), 1-27. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/65060/CONICET_Digital_Nro.a513e768-9d50-4ea3-897b-8316379bea64_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- López Delgado, M. (2013). *La inestabilidad laboral y su incidencia emocional en el rendimiento de los obreros del área de producción de la empresa procesadora de pescado Asiservy S.A. de la ciudad de Manta* (tesis de pregrado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. Doi: 10.5465/AME.2002.6640181
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8. Recuperado de <https://sci-ub.st/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21119>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., y Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. Recuperado de <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1152&context=managementf>
[acpub](https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1152&context=managementf)
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. y Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource*

Development Quarterly, 21(1), 41–67. Recuperado de

https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1166&context=management_acpub

Luthans, F., y Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*, 241-258. Recuperado de

<https://cerf.radiologie.fr/sites/cerf.radiologie.fr/files/Enseignement/DES/Modules-Base/Luthans%20%26%20Avolio%2C%202003.pdf>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Youssef, C. M., y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Recuperado de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43468935/_Fred_Luthans_Carolyn_M._Youssef_Bruce_J._Avolio_BookFi.org.pdf?1457379365=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPsychological_Capital_Developing_the_Hum.pdf&Expires=1607271306&Signature=HVVx-SToYHHp7YTq-ahC-0wBqDB~1zUmElMd~wsKVjKKTq-VnOwaVXWN1RmRghJlAQl74sotT42fVj3CfXma~5DndtMMSHBA6Egr1GOel7-BLML~2Nn8CfCx4elHW183WlluybT2qE4ykdSZcJtHNsXgnToJh83HzSTZvk6064BIDrh-7ZkHUGdjJwaO-7hwVY3Itbo7heuiVuDrd09~Nbr-8Ug~U2hsJDysSj1SoexibTnWZj4jeEkCN6DIVL5dK965ZFEQhEMoASsmCRq6952qrCPi5HJGdkqG5AW~ZglcbFKettAK-

~YBAGI~Z5WHY~rHSHcrsobDYp2obfa8Sw &Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una App en Argentina?* Recuperado de https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=682aDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=situaci%C3%B3n+actual+del+empleo+en+Argentina&ots=wUycDLhpaY&sig=u4j9BZRynV1kwlyhrZAluAocSE&redir_esc=y#v=onepage&q=situaci%C3%B3n%20actual%20del%20empleo%20en%20Argentina&f=false

Marshall, A. (1991). Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo "temporario" en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 31(122), 265-278. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3466836>

Mendoza Sierra, M.I., León Jariego, J.C., Orgambidez Ramos, A., y Borrego Alés, Y. (2009). Evidencias de validez de la adaptación española de la organizational empowerment scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 17-28. Doi: 10.4321/S1576-59622009000100003

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1976, 13 de mayo). Ley de contrato de trabajo. InfoLeg-Información Legislativa. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). *Informe de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado (SIPA) - Mayo/2020*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/trabajoregistrado/trabajoregistrado_2005_informe.pdf

- Neffa, J. C. (2017). Modos de desarrollo, trabajo y empleo en la Argentina (2002-2017) *Revista Estado y Políticas Públicas*, (9), 93-119. Recuperado de https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1510808759_93-119.pdf
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nmnicht, J. L. y Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of Psychological Capital and Organizational Identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391 Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.878.3270&rep=rep1&type=pdf>
- Nun, J. (1999). El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo Económico*, 38(152), 985-1004. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3467265>
- Observatorio de la Deuda Social Argentina. (2020). *Crisis en las ocupaciones y caída en los ingresos laborales*. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10216>
- Olaniyan, O. S., y Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychological*, 32(3), 163-171. Doi: 10.1016/j.rpto.2016.09.003
- Omar, A., Salessi, S., y Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit* 20(2), 315-323. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000200012&script=sci_arttext&tlng=en
- Orgambidez Ramos, A., Borrego Alés, Y., y Gonzalvez, G. (2014). El papel

- moderador de la pasión por el trabajo entre el burnout y el malestar Psicológico. *Ansiedad y estrés*, 20(2/3), 211-224. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=99981917&lang=es&site=ehost-live>
- Orgambídez Ramos, A., Moura, D., y de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-278. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472017000100009&script=sci_arttext&tlng=pt
- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública* 2(1), 74-79. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677224>
- Palfreyman, D. (2012). Consumer protection in HE: complacency and complaints, compliance and complexities. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 16(4), 146-148. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://srhe.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603108.2012.707627>
- Peralta Gómez, M.C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 107-124. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100008&script=sci_arttext&tlng=en
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., y Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450. Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspxdirect=true&db=pbh&AN=60849481&lang=es&site=ehost-live>

- Ríos Risquez, M.I., Carrillo García, C., y Sabuco Tebar, E. A. (2014). Resiliencia, síndrome de quemarse por el trabajo y malestar psicológico en estudiantes de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 20(2/3), 115-126. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=99981911&lang=es&site=ehost-live>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., y Bowyer, C. J. (2011). Job Stress and Incivility: What role does Psychological Capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458. Doi:10.1177/1548051811409044
- Rodríguez Rojo, C. (2015). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia* (tesis doctoral). Universidad de Murcia, Murcia, España.
- Rubio, M. B., y Fachal, M. N. (2020). Trabajadores jóvenes y adultos: educados pero desiguales. Argentina, 2004-2017. *Realidad económica*, 49(331), 125-155. Recuperado de <https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/101/55>
- Salanova, M., Lorente, L., y Vera, M. (2009). Recursos personales: Las creencias de eficacia. En Salanova, M. (Ed.), *Psicología de la salud ocupacional positiva* (pp. 149–176). Madrid, España: Síntesis. Recuperado de <https://www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf>
- Salessi, S. (2013). Capital psicológico: una puesta al día. *Acta psiquiátrica y psicológica de America Latina* 52(2), 128-136. Recuperado de

[http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/21724/CONICET_Digital_Nro.26113_A.pdf/](http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/21724/CONICET_Digital_Nro.26113_A.pdf)

- Salessi, S. (2013). Capital psicológico. *Conocimiento y práctica profesional: perspectivas y problemáticas actuales – Tomo I*. Conferencia llevada a cabo en el IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico. En Leibovich de Figueroa, N. B. y Schufer, M. (Ed.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 19-31). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Sconfianza, M. E. (2017). Pobreza y acceso al empleo en Argentina ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? *Revista de Ciencias Sociales*, 4(158), 99-123. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/52222/CONICET_Digital_Nro.7f4df5c2-3641-4c4e-98f0-e8d448223767_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Seibert, S. E., Wang, G., y Courtright, S.H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Gang_Wang29/publication/50890449_Antecedents_and_Consequences_of_Psychological_and_Team_Empowerment_in_Organizations_A_Meta-Analytic_Review/links/09e41511535d426879000000.pdf
- Siu, O., Cheung, F., y Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological

- Capital. *Journal Of Happiness Studies*, 16(2), 367-380. Doi:10.1007/s10902-014-9513-8
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
Recuperado de <https://sci-hub.st/https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256865>
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256789>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431. Recuperado de <https://sci-hub.st/https://link.springer.com/article/10.1057/hep.2011.26>
- Unda Rojas, S. (2014). Significado psicológico del estrés laboral y del malestar en profesores universitarios. *Revista Mexicana De Orientación Educativa*, 11(26), 48-62.
Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=96804125&lang=es&site=ehost-live>
- Villar Navarro, J. I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement* (tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., y Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management* 34(1), 89-126. Doi 10.1177/0149206307308913

- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., y Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers´ positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21. Doi: 10.1002/job.1850
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., y Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200. Doi: 10.1348/096317908X285633
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A., y Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 693-707. Doi: 10.1016/j.leaqua.2008.09.004
- Youssef, C., y Luthans, F. (2007). Positive organisational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Recuperado de <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=managementacpub>
- Youssef, C., y Luthans, F. (2012). *Psychological Capital: Meaning, findings and future directions*. Recuperado de <https://scihub.st/https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.001/oxfordhb-9780199734610-e-002>
- Zhang, X., Li, Y. L., Ma, S., Hu, J., y Jiang, L. (2014). A structured reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of chinese employees. *Social behavior & personality: an international journal*, 42(3), 503-515. Doi:

10.2224/sbp.2014.42.3.503

CAPÍTULO VII

7. Anexos

7.1. Consentimiento informado

Tesis de grado: "¿Cómo se asocia el Capital Psicológico con el Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral?"

Por medio de este formulario, se lo invita a participar voluntariamente del proceso de investigación realizado por Carolina San Martín para la finalización de la carrera de Lic. en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana.

La investigación consiste en describir la relación existente entre los recursos psicológicos de las personas y sus vivencias acerca de la inestabilidad laboral.

Su participación tiene carácter anónimo y confidencial, siendo útil únicamente a los fines de la tesis de grado, no habrá forma alguna de conocer quién ha respondido, por lo que se le pide que al completar el formulario responda con total sinceridad. El mismo consiste en responder, primeramente, un cuestionario socio-demográfico para luego completar las encuestas detalladas en los párrafos a continuación.

La Escala de Capital Psicológico evalúa el potencial psíquico para hacer frente a las adversidades de la vida, específicamente relacionadas a las condiciones laborales existentes.

El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral analiza las distintas manifestaciones del malestar, el cual es consecuencia de la propia percepción acerca de la inestabilidad que se experimenta en el empleo.

Ante alguna inquietud, puede comunicarse a la siguiente casilla de correo electrónico: caro.sanmartin@live.com.ar y se le contestará a la brevedad.

Si usted ha comprendido las condiciones y objetivos de este estudio, entonces, prosiga a la próxima sección.

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Dirección de correo electrónico *

7.2. Cuestionarios

7.2.1. Cuestionario Sociodemográfico.

Edad:

Género:

Mujer

Hombre

Otro

Lugar de residencia:

Nivel de educación:

Primario Incompleto

Primario Completo

Secundario Incompleto

Secundario Completo

Terciario Incompleto

Terciario Completo

Universitario Incompleto

Universitario Completo

Otros

Ocupación:

Contrato de trabajo:

De plazo Indeterminado

De plazo fijo

De temporada

Eventual

De grupo o por equipo

¿Estás conforme con el tipo de contrato que estableciste con tu actual trabajo?

SÍ

NO

En caso de que no estés conforme ¿Qué tipo de contrato te gustaría tener?

.....

¿Qué ventajas tendría que tener el contrato que deseás?

.....

Antigüedad laboral en años o meses, según corresponda

.....

¿La cuarentena obligatoria decretada para prevenir la expansión de la pandemia de COVID-19 afectó de alguna forma a tu trabajo?

SÍ

NO

Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿De qué manera lo afectó?

No estoy yendo a mi lugar de trabajo y no puedo trabajar a distancia

No estoy yendo a mi lugar de trabajo, pero puedo trabajar a distancia

Soy personal esencial, por lo tanto, sigo concurriendo a mi lugar de trabajo

Mis jefes me hacen ir al lugar de trabajo a pesar de la cuarentena obligatoria

Otro

Si contestaste "Otro" ¿Podrías especificar de qué forma?

.....

¿Pensás que la pandemia de COVID-19 puede repercutir en tu puesto de trabajo?

SÍ

NO

Si respondiste que sí ¿Cómo crees que puede repercutir en tu puesto de trabajo?

.....

¿Pensás que la pandemia de COVID-19 puede afectar los puestos de trabajo de la población en general?

SÍ

NO

En caso de haber contestado que sí ¿Cómo crees que los puede afectar?

.....

7.2.2. Escala de Capital Psicológico.

A continuación se presentará una lista de frases vinculadas al trabajo.

Para consignar su respuesta tiene seis opciones:

- 1.** Totalmente en desacuerdo **2.** Bastante en desacuerdo **3.** En desacuerdo
4. Totalmente de acuerdo **5.** Bastante de acuerdo **6.** De acuerdo

Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades

Soy capaz de valirme por mí mismo en mi área de trabajo

Cuando tengo una dificultad en mi trabajo la supero con éxito

Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo

Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo

Cuando intento un proyecto nuevo espero tener éxito

Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo

Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia

Si me esfuerzo lo necesario puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo

Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga

Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente

Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo

Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar

Tengo fe, de que al fin, mis asuntos laborales van a mejorar

Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo

Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo

7.2.3. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral.

En el momento actual todos los trabajadores nos sentimos inseguros en relación con la continuidad en nuestro empleo. Esta "inestabilidad laboral" va acompañada de una serie de sentimientos y pensamientos. Si éstos le han sucedido marque en qué medida han sido molestos para usted; evalúe de acuerdo con lo sucedido en los últimos 6 meses. Si el suceso no ha acontecido no haga ninguna marca.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1. Le sucede pero no le produce malestar
2. Le causa poco malestar
3. Le causa mucho malestar
4. Le causa excesivo malestar
5. Le causa pánico miedo

La situación de mi trabajo influye en mi vida personal

Mis compañeros están mal

Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme

Cuando hablamos entre los compañeros me siento más inseguro/a

Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas

No se respetan los derechos de las personas

No tengo un buen grupo humano

Tengo que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo

Tengo que mantener los contactos por si me echan

No puedo hablar del tema con mis compañeros de trabajo

Hago todo tipo de trabajo aunque no me corresponda

Siento temor de no encontrar otro trabajo

Me gustaría cambiar de trabajo por propia decisión

Por si acaso busco otros trabajos

Cada vez hay que poner más de uno como persona

No tengo "contactos" en mi trabajo

Siempre tengo la misma función

Pienso que tendré que hacer otras cosas

Hago cosas imposibles para seguir en mi trabajo

Si uno se equivoca en algo, juega en contra

Dudan de mi capacidad

Siento que si uno rinde más, sirve

Siento que me despedirán por una razón no verdadera

Sé que se quedan con la gente que les interesa

Siento que tengo que estar en movimiento continuamente para mantenerme

Hago lo posible para que no me echen (ej. llegar temprano)

Siento que soy eficiente y que no lo puedo demostrar

Tengo que seguir capacitándome

Me siento desvalorizado/a como trabajador/a

Siento que mi identidad laboral ya no me sirve

Me involucro en tareas que no me corresponden para dar buena imagen

Me siento cansado/a por exceso de trabajo

Tengo miedo de enfermar por la situación

Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos respecto del trabajo

Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo

Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo

Cuando pienso que me pueden despedir me late fuertemente el corazón

Constantemente pienso que la empresa/institución va a cerrar

No hay oferta de trabajo

Hay constantemente rumores y luego no pasa nada

No sé hasta cuándo va a haber estabilidad en los trabajos

Hay cambios continuos en el trabajo

Tengo que soportar la locura de la gente sobre este tema

Hay gente que cree que no le va a tocar

Hay gente que no tiene posibilidad de reemplazo

Trabajo teniendo que incentivar a la gente por mi cuenta

Siento que la empresa/institución nos explota porque sabe que no hay empleos

Tengo que colaborar para que la empresa/institución continúe

Tengo que sentirme agradecido porque aún cobro un sueldo

No sé si el sueldo me va alcanzar

No puedo ahorrar

Tengo que achicar mis gastos

Me van a tener que prestar plata

Hay que vivir con lo necesario

Tendré que trabajar en otra cosa

La realidad económica estrecha las perspectivas

Trato de buscar trabajo por todos lados

Sé que va a ser difícil encontrar trabajo

Siento que la inestabilidad económica me genera inestabilidad laboral

Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico

El mes que viene no sé qué va a pasar con mi trabajo

Me da miedo cambiar de trabajo para progresar

No puedo dormir de noche pensando en el futuro

No sé qué va a pasar al día siguiente

Siento la inestabilidad a futuro

No puedo hacer nada para sentirme seguro/a en el trabajo

Siento temor

La situación social del país me genera inseguridad

Hago horas extras sin remuneración
Tengo miedo de lo que puede pasar
Extrañaría mi trabajo
Pierdo la fe, la esperanza
Los demás desconfían de mí
Siento que la exigencia me cansa
Tengo que subsistir día a día
Tengo miedo
Siento que es probable que me echen
Siento que la inestabilidad laboral influye en mi estado de ánimo
Siento que mi inseguridad personal aumenta
La inestabilidad laboral me genera inseguridad
Siento que mi orgullo se rebaja
Sacrifico mi realización personal
Mis seres queridos se preocupan
Los despidos de mis compañeros influyen sobre mi estado de ánimo
Siento que tengo un látigo encima
Pienso constantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo
Hay rumores de despido
Estoy seguro/a que a mí me van a despedir
Trato de no pensar en la situación y no lo logro
Constantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo

Estoy nervioso/a e irritable

Mi familia me preocupa

Cada uno se evade de manera diferente

Estamos en una situación extrema

Estoy sujeto a muchos cambios de todo tipo

Cambio mis pensamientos acerca de que se puede permanecer largo tiempo en un trabajo

Por la situación social en general, uno no sabe dónde está parado

Trato de olvidarme del tema

No sé las modificaciones respecto al día de ayer (si echaron a un compañero, eliminaron un área, etc.)

Sé que hay gente a la que no le importa todo esto

Sé que hay gente que cree que es el fin del mundo

7.2.4. Autopercepción de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral.

Marque con una cruz cómo siente usted en términos generales la "inestabilidad laboral actual" en relación con su trabajo:

Le sucede pero no le produce malestar

Le causa poco malestar

Le causa mucho malestar

Le causa excesivo malestar

Le causa pánico miedo