



Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**NÍVELES DE ESTRÉS PROVOCADO POR LA
INESTABILIDAD LABORAL**

Autora:

María Del Cisne Faicán Carrión

Director:

Mgst. Carlos González

Cuenca-Ecuador

2023

DEDICATORIA

A mis padres y hermano, porque ellos han dado razón y sentido a mi vida, por los consejos y apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria, y quienes han creído en mí siempre, además de forjarme como la persona que soy hoy en día; muchos de mis logros se los debo a ellos, gracias por haber sido ejemplo de motivación y lucha diaria para conseguir mis más grandes anhelos.

A mi Chris por su apoyo incondicional y por su gran amor, por mantenerme en pie y ser mi compañero durante todo este proceso, sé que sin su soporte nada de esto habría sido posible.

AGRADECIMIENTO

 Mi eterno agradecimiento a Dios, quien ha guiado mi camino con sus constantes bendiciones y protección. A mis padres y hermano quienes, con su amor infinito, apoyo y su gran esfuerzo me han dado la oportunidad de hoy poder concluir mi carrera universitaria.

 A mis abuelitos, tíos y primos, por su amor y sus constantes oraciones para que en mi vida todo vaya bien y en especial a mis ángeles quienes se adelantaron en el camino, pero que los recuerdo y los llevo en mi corazón siempre.

 A mi Chris, por su compañía y aliento, por ser mi más grande apoyo y animarme siempre, por consolarme cuando sentía que las cosas no salían como deseaba, y darme las fuerzas para intentarlo de nuevo, por creer siempre en mí y por darme la felicidad que hoy en día gozo gracias a su presencia.

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar cómo incide la inestabilidad laboral en el incremento de los niveles de estrés en los trabajadores de la ciudad de Cuenca, con el fin de establecer estrategias de afrontamiento que mejoren su bienestar físico, mental y laboral, es por ello que se aplicó el instrumento denominado **“Inventario de Malestar percibido por la Inestabilidad Laboral IMPIL”**, el mismo que nos permite medir el malestar provocado por la inestabilidad laboral y su manifestación en diferentes aspectos de la vida cotidiana de los evaluados, dando como resultado que tanto las molestias medioambientales, las preocupaciones por el futuro, además de las preocupaciones económicas y la competencia personal fueron las principales situaciones generadoras de malestar producto de la inestabilidad laboral, por ello se compartieron técnicas de afrontamiento con el fin de que los trabajadores puedan mitigar el malestar generado por los estresores.

Palabras Clave: Afrontamiento, Estrés, Inestabilidad Laboral, Malestar, Mitigar

ABSTRACT

The present research sought to determine how labor instability affects the increase in stress levels in workers in the city of Cuenca, in order to establish coping strategies that improve their physical, mental and labor well-being, which is I apply the instrument called **"Inventario de Malestar percibido por la Inestabilidad Laboral IMPIL"** which allows us to measure the discomfort caused by labor instability and it manifestation in different aspects of the lives of those evaluated. As a result, both environmental discomfort, concerns for the future, as well as economic concerns and personal competition are the main situations that generate discomfort as a result of job instability, so resistance techniques were shared so that workers can mitigate the discomfort generated by job instability stressful.

Keywords: Job instability, Stress, Discomfort, Coping, To mitigate.



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad escanee el código QR

Este certificado consta de: 1 página

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	3
1. MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 Estrés.....	3
1.1.1 Definiciones.....	3
1.1.2 Hans Selye y la Teoría del Estrés:.....	4
1.1.3 Tipos de Estrés:.....	5
1.1.4 Componentes del Estrés:.....	5
1.1.5 Fases del Estrés:.....	6
1.1.6 Efectos del Estrés:.....	7
1.1.7 Herramientas de Medición del Estrés:.....	7
1.2 Inestabilidad Laboral.....	9
1.2.1 Definiciones:.....	9
1.2.2 Inestabilidad Laboral: Desempleo, Subempleo y Precariedad:.....	10
1.2.3 Percepción de la Inestabilidad Laboral:.....	11
1.2.4 Efectos de la Inestabilidad Laboral:.....	13
1.2.5 Factores Psicosociales y Relación con la Inestabilidad Laboral:.....	14
1.2.6 La Inestabilidad Laboral y su Impacto Psicológico:.....	14
1.2.7 Inestabilidad Laboral y Familia:.....	15
1.3 Estrés por Inestabilidad Laboral.....	15
1.3.1 Definiciones.....	15
1.3.2 Causas de la Inestabilidad Laboral que generan estrés:.....	15
1.3.3 Consecuencias del Estrés por Inestabilidad Laboral.....	16
1.3.4 Antecedentes de Investigaciones Realizadas con Respecto al Problema:.....	18

CAPÍTULO 2	20
2. MARCO METODOLÓGICO	20
2.1 Tipo de la Investigación:.....	20
2.2 Objetivos de la Investigación:.....	20
2.3 Población y Muestra:	20
2.4 Instrumento:	21
2.4.1 Inventario de Malestar percibido por Inestabilidad laboral:	21
2.4.2 Criterios de Administración y Puntuación.	23
2.4.3 Obtención de Puntajes Individuales:	23
2.4.4 Interpretación de los puntajes:.....	24
2.5 Procedimiento	24
CAPÍTULO 3	25
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	25
3.1 Resultados Por Dimensión.....	25
3.1.1 Problemas Interpersonales.....	25
3.1.2 Competencia Personal	26
3.1.3 Preocupaciones por la Salud	26
3.1.4 Molestias Medioambientales.....	27
3.1.5 Preocupaciones Económicas	28
3.1.6 Preocupaciones por el Futuro	29
3.1.8 Molestias Cognitivas	30
3.1.9 Resumen consolidado de Resultados por Dimensión	30
3.2 Resultados Globales.....	31
CAPÍTULO 4	33
4. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	33
4.1 Estrategias recomendadas para los trabajadores:	33
4.2 Estrategias recomendadas para la Organización:.....	34
DISCUSIÓN.....	36
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Inestabilidad Laboral como Estresor	9
Ilustración 2. Esquema de Conceptos relacionados con la Inestabilidad Laboral	12

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Efectos del Estrés.....	7
Tabla 2. Escalas de Puntuación del IMPIL.....	22
Tabla 3. Resumen de los Resultados por Dimensión.	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados de la Dimensión: Problemas interpersonales	25
Gráfico 2. Resultados de la Dimensión: Competencia Personal	26
Gráfico 3. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones por la Salud.....	26
Gráfico 4. Resultados de la Dimensión: Molestias Medioambientales	27
Gráfico 5. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones Económicas.....	28
Gráfico 6. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones por el Futuro	29
Gráfico 7. Resultados de la Dimensión: Molestias Emocionales	29
Gráfico 8. Resultados de la Dimensión: Molestias Cognitivas	30
Gráfico 9. Resultados Globales de Estrés por Inestabilidad Laboral.	32

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado	43
Anexo 2. Inventario De Malestar Percibido Por La Inestabilidad Laboral	44

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el espacio laboral se ha visto afectado por situaciones económicas, tecnológicas y políticas, llevándolas a tomar decisiones difíciles, donde en la mayoría de los casos, las organizaciones han prescindido de sus trabajadores, con el fin de disminuir costos y evitar pagar sueldos más allá de lo que les resulta posible; todo esto ha generado un gran malestar a nivel físico y psicológico para los trabajadores, ya que esta situación genera en ellos un gran miedo por la inestabilidad laboral que perciben; es por ello que esta postura se ha convertido en un aspecto detonador de enfermedades y sufrimientos tanto a nivel personal, familiar y laboral.

Leibovich y Schufer (2006) dan soporte a lo anterior, ya que señalan que la percepción de los trabajadores frente a las situaciones generales del mercado, no solo aumentan el miedo con respecto al estado laboral actual y al futuro, sino también a la pertenencia e identidad laboral, que el trabajo estable permite construir y percibir; es así que el sentir inestabilidad laboral puede provocar problemas físicos y psíquicos como trastornos depresivos y ansiedad.

Es por ello que la presente investigación buscó analizar como los distintos factores que acompañan a la percepción de inestabilidad laboral, provocan niveles de estrés elevado en una muestra de trabajadores de la ciudad de Cuenca, para en base a los resultados obtenidos, ofrecerles a éstos una serie de estrategias de afrontamiento que les permitan adecuarse de mejor forma a las condiciones de sus empleos, y a la vez mantener un estado de bienestar en relación a su salud.

La presente investigación consta de 4 capítulos, los mismos que detallamos a continuación:

En el **Capítulo 1** se describe el marco teórico relacionado con las 2 variables de nuestra investigación: La inestabilidad laboral y el estrés, donde se presenta fundamentación teórica en base a autores, definición de los términos y consideraciones personales acerca del tema.

En el **Capítulo 2** se presenta el marco metodológico, donde se incluye el tipo de investigación, sus objetivos, población y muestra, instrumento de evaluación, técnicas utilizadas para la recolección e interpretación de datos y procedimiento para la tabulación de los mismos.

En el **Capítulo 3** se presentan los resultados de la investigación, interpretándolos de manera global y por cada una de las dimensiones evaluadas por la herramienta utilizada.

En el **Capítulo 4** se presentan algunas estrategias de afrontamiento recomendadas tanto para los trabajadores como para las organizaciones con la intención de reducir la percepción de inestabilidad laboral por parte de los colaboradores.

Finalmente se presenta una discusión en la que se comparan los resultados obtenidos en la presente investigación con otras que han utilizado la misma herramienta, además de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO 1

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Estrés

1.1.1 Definiciones

Sánchez (2010) cita a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la misma que define al estrés como “un mecanismo general con que el organismo se adapta a todos los cambios, influencias, exigencias y tensiones a los que un individuo puede estar expuesto, así mismo menciona que el estrés se vuelve más o menos perjudicial dependiendo de las posibilidades de adaptación de cada persona y a la forma en que cada uno tiene para hacer frente a los conflictos y resolverlos; se considera que la presión continua puede resultar muy dañina y provocar un bloqueo en el organismo que resulta insoportable”.

Por otro lado Bruce MacEwen (2000) como se cita en Muzio y Daneri (2012) define al estrés como “una amenaza real hacia la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta orgánica y/o conductual”, así mismo los autores mencionan a Chrousos y Gold (1992), quienes definen al estrés como un “estado de falta de armonía, o una amenaza a la homeostasis, donde la respuesta adaptativa puede ser propia, generalizada o distinta, lo que da como resultado una cantidad de respuestas fisiológicas y comportamentales con el fin de restablecer el balance homeostático ideal”.

Según Consuegra Anaya (2010) define al estrés como “una reacción vital y psicológica del organismo frente a las demandas del medio/respuesta general inespecífica del organismo a alguna tensión o situación de estrés, la respuesta del estrés es la reacción del organismo a cualquier demanda”.

Es así que podemos definir al estrés como la interrelación de diferentes exigencias u obligaciones del medio en el que nos desenvolvemos, además de ser una respuesta física y cognitiva que el ser humano posee y presenta ante distintos estímulos que le causan malestar.

1.1.2 Hans Selye y la Teoría del Estrés:

Sánchez (2010) cita a Hans Selye, el mismo que plantea su teoría acerca del estrés:

Selye fue un fisiólogo alemán, que radicaba en Canadá durante la 2da guerra mundial, en 1936 desarrolló varios experimentos con animales de laboratorio, exponiéndolos a situaciones dañinas (frío, calor excesivo o ataba a los animales a láminas de acero) las mismas que requerían cada vez de mayores niveles de adaptación.

Selye observó que como resultado del experimento, los animales generaban una toxina hormonal, lo que provocaba una gran elevación en los niveles de cortisol, produciendo una ulcera gastroduodenal, por lo que a partir de ello se pudo establecer una relación entre el tiempo de exposición a situaciones nocivas de los animales del estudio y el aumento de su glándula suprarrenal, la misma que produce una gran elevación de las hormonas como el ACTH, adrenalina y noradrenalina; además como efecto del estudio también pudo comprobar la presencia de una atrofia del sistema linfático.

A estas alteraciones orgánicas, Selye las denominó “estrés biológico”, donde consideró que tanto las enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, además de los trastornos emocionales y mentales son resultado de cambios fisiológicos, donde los órganos antes mencionados se encuentran frente a un estrés elevado durante un tiempo prolongado.

A partir de ello, Hans Selye, definió al estrés como aquellas modificaciones en el organismo que se producen como respuestas normales de adaptación ante estímulos externos físicos, traumáticos, infecciosos o demandas psicofísicas del entorno (elevada carga laboral, agresiones, molestias medioambientales); además brinda soporte al concepto por medio de 2 ideas importantes:

- El cuerpo tiene un grupo de respuestas, denominado síndrome de adaptación/respuesta al estrés con el fin de afrontar el estresor.
- Si el estresor se encuentra presente durante un tiempo prolongado, puede provocar enfermedades

Posteriormente en 1974 Selye marcó una gran diferencia entre el eustrés como un sistema de respuesta normal y el distrés como un plan de respuesta disfuncional o patológico.

1.1.3 Tipos de Estrés:

Sánchez (2010) cita a Selye, quien recalca que “algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés puede llegar a ser dañino”, por lo que considera que existen 2 tipos de estrés:

- **Eustrés:** Es aquel “estrés positivo”, el cual es necesario en la vida, debido a que brinda alegría al desplegar comportamientos o conductas que tienen que ver con satisfacción; este tipo de estrés genera una respuesta armónica y apacible, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente, por ejemplo, el eustrés se encuentra relacionado con acontecimientos cotidianos de la vida diaria, el inicio o fin de una carrera, un nuevo trabajo, un embarazo, etc.
- **Distrés:** Es aquella respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en un plano biológico, físico o psicológico, donde no se puede consumir el exceso de energía desarrollado, además este tipo de estrés debe evitarse, ya que el mismo se encuentra unido a esfuerzos excesivos, tanto corporales, intelectuales o psíquicos de larga duración, frustraciones y estados de malestar que parecen inevitables.

1.1.4 Componentes del Estrés:

Juan Melgosa (1997) como se cita en Sánchez (2010), define al estrés como “la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, siendo el mismo un estado fuerte de tensión psicológica y donde el organismo se encuentra en un proceso de preparación para el ataque o huida”, además destaca 2 componentes importantes del estrés, los cuales son detallados a continuación.

- **Agentes estresantes o estresores:** Son todas aquellas circunstancias o sucesos que se encuentran en el entorno y que producen situaciones de estrés; los cuales pueden ser de índole individual, grupal u organizacional.
- **Respuesta al estrés:** Son todas aquellas reacciones y acciones del individuo ante los agentes de ansiedad y alto estrés.

(Barrio et al., 2006) denominan estresores a los factores que originan el estrés, y destacan en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se considera como el nivel inicial de una condición de estrés; por otro lado, la respuesta al estrés es la reacción de un sujeto ante los factores que lo originan. Los tipos de respuesta que pueden presentarse frente a una situación estresante son 2:

- Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuesta negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual puede generar desadaptación.

En este caso, se destacan diferencias individuales de gran magnitud, ya que para ciertos individuos algunas experiencias pueden resultar agotadoras, difíciles o con un fuertísimo efecto negativo sobre el organismo, mientras que para otras resultan ligeramente alteradoras y no ocasionan daños ni a nivel físico, psicológico o cognitivo.

1.1.5 Fases del Estrés:

Muzio y Daneri (2012) citan a Selye (1930), el mismo que planteó una respuesta al estrés de 3 fases:

- **Fase Inicial o de Alarma:** En esta fase inicial, se detecta la presencia del agente estresor. Aquí el organismo responde para enfrentarse a la amenaza; durante esta etapa se manifiestan respuestas fisiológicas: respiración entrecortada, aumento del ritmo cardiaco y presión arterial, sensación de pesadez, angustia, miedo, ansiedad.
- **2da Fase de adaptación o resistencia:** En este estado, se moviliza el sistema de respuesta regresando al equilibrio, el organismo desarrolla un esfuerzo para controlar la amenaza por medio de la confrontación; cuando

el estado de ataque se prolonga, las reacciones de adaptación incitan a que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado.

- **3era Fase de Agotamiento:** Aquí el estresor se prolonga en el tiempo, surgen alteraciones relacionadas con el estrés crónico; esto ocurre si el organismo falla en recuperarse de la amenaza y agota sus recursos fisiológicos en el proceso para lograr estabilizarlo; cuando se presenta un cuadro persistente y grave de estrés, el organismo confunde su capacidad de respuesta y se agota, el estado de estrés es tan fuerte que la persona afectada ya no tiene la capacidad de enfrentar las agresiones, seguido de ello el organismo colapsa y las reservas psíquicas y biológicas se agotan.

1.1.6 Efectos del Estrés:

Kertesz (2013) divide los efectos del estrés en 3 grupos importantes:

Tabla 1. Efectos del Estrés

Efectos Inmediatos	Efectos Mediatos	Efectos a Largo Plazo
Pueden ser: ✓ Psicológicos: Ansiedad, depresión, apatía, frustración. ✓ Físicos: Fatiga, cansancio crónico, infecciones recurrentes, jaquecas, dolores de espalda, problemas estomacales, y de la piel. ✓ Ambientales: Repercusiones de las conductas del individuo bajo estrés sobre su entorno social y físico.	✓ Enfermedades Físicas ✓ Afecciones Mentales ✓ Adicciones, muertes ✓ Accidentes ✓ Disminución de rendimiento y productividad individual y grupal. ✓ Rotación laboral excesiva, escasas posibilidades de cambiarse a un trabajo más agradable.	✓ El estrés prolongado puede llegar a causar enfermedades degenerativas del corazón, los riñones, las arterias y otras partes del cuerpo. ✓ Disminución de la actividad y rendimiento de las organizaciones y del producto bruto. ✓ Ausentismos. ✓ Gastos por tratamientos médicos. ✓ Indemnizaciones por enfermedades y accidentes ✓ Deterioro de relaciones humanas en el trabajo, con extensión a otros roles: Familia, sociedad.

Fuente: Basado en Kertesz (2013)

1.1.7 Herramientas de Medición del Estrés:

Existen varias herramientas que pueden ser de gran ayuda para medir el estrés, y así poder identificar y evaluar los distintos factores que pueden tener consecuencias negativas en el desempeño de las personas tanto en su área laboral y personal, por lo que detallamos las siguientes:

- **Cuestionario Karasek:** Desarrollado por Robert Karasek en 1979, consta de 35 ítems acerca de la percepción personal del ambiente laboral, cantidad de trabajo realizado, satisfacción con el trabajo, apoyo de los supervisores y compañeros; este es un modelo demanda-control explicativo en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre las mismas.
- **Pressure Management Indicator (PMI):** Desarrollado en 2004 por Stephen Williams, psicólogo organizacional y Lesley Cooper, consultora en administración de salud en la ciudad de México, consta de 146 preguntas que se agrupan en 24 escalas; es un cuestionario eficaz sobre el manejo del estrés y una herramienta para la elaboración de perfiles, busca examinar la satisfacción laboral y seguridad organizacional, fuentes de presión y diferencias individuales, como su comportamiento y habilidades de enfrentamiento.
- **EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout) Cuestionario:** Es un instrumento desarrollado por Jesús Felipe Prado en el 2010 en la ciudad de México, el mismo que pretende cubrir las necesidades de medición de burnout con estándares psicométricos formales y confiables, por lo que busca evaluar 3 factores importantes: Agotamiento, despersonalización y la satisfacción/insatisfacción al logro por medio de 130 reactivos.

Es importante destacar para una mejor comprensión de esta última herramienta, la relación que existe entre el estrés y el síndrome de burnout. Como sabemos, el estrés es aquella respuesta física o mental a una causa externa, en cualquier aspecto de la vida cotidiana, entre ellos en su área de trabajo; a raíz de ello puede presentarse el llamado síndrome de burnout, el mismo que hace referencia a un estado crónico del estrés laboral, donde el trabajador percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral presentando un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo llegando así a alterar su salud mental y física.

Es importante destacar que herramientas como las anteriormente mencionadas, pueden ser de gran ayuda para lograr conocer cómo se encuentran los trabajadores tanto en el ámbito personal como en el laboral, lo que podría ser de gran beneficio para evitar

bajas en la productividad y pérdidas de personal significativo en la organización y así mismo evitar problemas de gran magnitud en las personas.

1.2 Inestabilidad Laboral

1.2.1 Definiciones:

Leibovich y Schufer (2006), mencionan que el “El actual mercado laboral el mismo que se encuentra caracterizado por despidos y la sobrecarga laboral, provoca malestar en los trabajadores activos, así como la desconfianza, la inseguridad en relación con su futuro laboral y personal que se presenta como una amenaza para todos ellos”.

Por otro lado, Lliqué y Beyá (2015) definen a la inestabilidad laboral como una afectación a la libertad de trabajo en su faz de salida, la cual implica la capacidad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores de manera fácil, simple y sin ninguna formalidad adicional; es también conocido como un fenómeno personal e individual que afecta directamente a la mente del trabajador, como un individuo que se encuentra sujeto a un contrato laboral que no posee la condición de indeterminado en cuanto al tiempo de trabajo, sino que se encuentra relacionado a un plazo de término que genera de por sí inestabilidad laboral.

Así mismo Heredia y Torres (2016) consideran que tanto el temor a perder el trabajo como no tenerlo conllevan características psicológicas propias, por ello se plantea la idea de un malestar continuo frente a las manifestaciones psicológicas entre:

Ilustración 1. Inestabilidad Laboral como Estresor



Fuente: Basado en Leibovich y Schufer, 2006

Concepto que iría acompañado por un elevado sentir de incertidumbre en relación al futuro y así mismo, provocando un miedo hacia lo que podría ocurrir con situación actual y la del futuro.

Un acercamiento a esta problemática puede ser de gran ayuda para evitar construir generalizaciones impropias sobre la relación entre la falta de trabajo y la insignificancia

social, sin embargo, se considera importante conocer la experiencia y el sentir interno del sujeto en cuanto a las percepciones propias y de su entorno en cuanto al trabajo y las funciones que desempeñan.

Es por ello que en base a autores como (Maglio *et al.*, 2010), se puede destacar que la inestabilidad laboral es una valoración con relación a la posible pérdida del trabajo, siendo esta una situación que genera un profundo malestar en los individuos, tanto en el ámbito laboral como personal, lo que puede acarrear una serie de consecuencias tanto en la salud física como psicológica de quien la percibe.

1.2.2 Inestabilidad Laboral: Desempleo, Subempleo y Precariedad:

Es importante destacar la diferencia entre términos tan importantes:

Pugliese (2000) define al **desempleo** como aquel estado donde se incluye a todas las personas, sin tomar en cuenta su edad, que en el período de referencia estaban:

- Sin trabajo, es decir, no trabajaban por cuenta ajena ni propia.
- Disponibles para trabajar en la actualidad, ya sea por cuenta propia o ajena.
- Aquellas personas que se encontraban buscando trabajo, es decir, actuando para encontrar un puesto fijo.

A partir de ello, podemos mencionar que el desempleo queda definido por 3 dimensiones importantes, la de no trabajar, la de estar disponible para aceptar un empleo y la de esforzarse por buscarlo.

Por otro lado, (Neffa *et al.*, 2014) clasifican al **subempleo** en los siguientes tipos:

- **El subempleo visible:** En este tipo se encuentran todas aquellas personas con empleo asalariado o independiente, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo para la actividad que desempeñan, y se encuentran en búsqueda o están disponibles para un trabajo adicional.
- **El subempleo invisible:** Es aquel que refleja una mala disposición de la mano de obra o un desequilibrio entre la mano de obra y los factores de

producción, donde se destacan aspectos importantes como el bajo nivel de ingresos, aprovechamiento insuficiente y la baja productividad.

Así mismo, Favieri (2017) cita a Guy Caire (1982), quien para definir a la **precariedad** sustenta que la naturaleza del contrato y la identificación del empleador, son aspectos claves para determinar la existencia de la precariedad, ya que comparte distintas formas que el empleo adquiere según el tipo de contrato que posee ya sean de una duración determinada, eventual, temporal, etc. Asociando a ello la idea de incertidumbre y duda en cuanto inestabilidad e inseguridad en relación con las situaciones del empleo que no se encuentran correctamente consignadas y que por lo tanto suponen un riesgo para el futuro del trabajador.

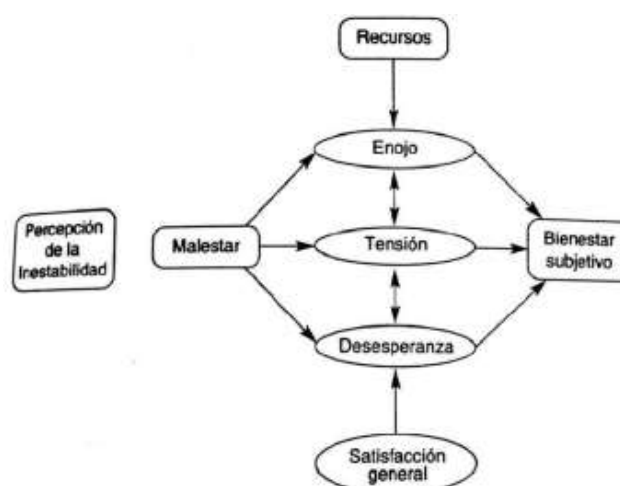
1.2.3 Percepción de la Inestabilidad Laboral:

Leibovich y Schufer (2006) mencionan que la inseguridad en la permanencia laboral se convierte en sensación de inestabilidad, refiriéndonos exactamente a la percepción de inseguridad en la continuidad y desarrollo del empleo.

Así mismo comparten resultados de la Universidad de Cambridge (1999) donde se señala que el miedo a la sobreexigencia de los empleados no era el único aspecto de la inestabilidad, sino que también se presenta una gran preocupación hacia la pérdida de las posibles valoraciones, reconocimiento y aceptación dentro de la organización.

En base a lo anterior, Leibovich y Schufer (2006) en un modelo de análisis de la percepción de la inestabilidad laboral, presentan un esquema de las relaciones posibles entre los distintos aspectos que intervienen en el proceso de percepción de “malestar” en un contexto de trabajo inestable y/o flexibilización laboral.

Ilustración 2. Esquema de Conceptos relacionados con la Inestabilidad Laboral



Fuente: Basado en Leibovich y Figueroa, 2006

Por lo que en el esquema podemos apreciar un análisis de la problemática de la inestabilidad laboral, donde las flechas indican el sentido de la relación propuesta; donde el bienestar subjetivo fue conceptualizado como la salida en dicho marco conceptual, considerándolo como un equilibrio inestable entre todas las variables planteadas, donde:

- **Malestar:** Es una manifestación de aquellos efectos permanentes de carácter negativo, que afectan al trabajador y que surgen como resultado de las condiciones psicológicas y sociales desfavorables.
- **Recursos:** Aquellos dominios psicológicos que poseen los individuos y a los cuales pueden acudir para reducir los efectos del malestar.
- **Enojo:** Sentimientos de intensidad variable, desde una leve irritación hasta la furia acompañadas por la activación de procesos neuroendocrinos y la alteración del sistema nervioso.
- **Tensión:** Dominios del sujeto donde se expresan los signos de malestar en el entorno laboral.
- **Desesperanza:** Esquemas cognitivos en donde el denominador común es la sensación negativa acerca del futuro próximo o cercano.
- **Satisfacción General:** Es aquella respuesta del sujeto en relación con los aspectos psicosociales (familia, barrio, trabajo), que se presentan en la vida diaria.

- **Bienestar Subjetivo:** Respuesta afectiva del sujeto frente a aspectos que le rodean.

1.2.4 Efectos de la Inestabilidad Laboral:

Según Leibovich y Schufer (2006) las personas no se adaptan a la inestabilidad laboral, ya que el bienestar físico y mental de los trabajadores se ve perjudicado y dañado a lo largo de la permanencia en esta situación, además existe la presencia de una relación importante entre la inestabilidad laboral, una salud pobre y una relación negativa entre la inseguridad laboral y los niveles de motivación.

En la Guía de Salud Mental del Médico Interno Residente, editada por la Organización Médica Colegial y la Fundación Galatea, citada por (Adán *et al.*, 2011), destacan signos de alarma y preocupación como resultado de la inestabilidad laboral, los mismos que interfieren el desarrollo personal y laboral de los trabajadores:

-Efectos a Nivel Organizacional:

- Absentismo laboral
- Desmotivación y disminución en el rendimiento laboral
- Desobediencia e incumplimiento de las tareas propias del rol laboral.
- Conflictos Interpersonales
- Irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo
- Falta de colaboración y evitación del contacto con compañeros
- Dificultad en la toma de decisiones

Por otro lado, también se establecen efectos a **nivel personal**, entre los que destacamos los siguientes:

- **Cambios en Personalidad:** Distrés. Tristeza, ira, ansiedad, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constante.
- **Cambios de Conducta:** Deterioro de la calidad del trabajo, bajo rendimiento, conflictos interpersonales frecuentes, ausencia en actividades importantes del trabajo o de la vida personal.

- **Cambios Físicos:** Deterioro del aspecto físico, despreocupación del cuidado personal, cambios en el peso, cansancio y fatiga excesiva, alteraciones del sueño.

1.2.5 Factores Psicosociales y Relación con la Inestabilidad Laboral:

Según (Sauter *et al.*, s.f) los factores psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y de su entorno, tales como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales que desempeña, las relaciones interpersonales en el trabajo y en cómo se encuentran constituidas las tareas a realizar; además mencionan que el concepto de factores psicosociales puede ser entendido también como parte del entorno fuera de la organización y a aspectos del trabajador que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo.

Por otro lado (Daza y Bilbao, s.f) mencionan que unas malas condiciones psicosociales pueden provocar la aparición de conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo personal y del trabajo y a su vez manifestar determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

1.2.6 La Inestabilidad Laboral y su Impacto Psicológico:

Las personas que sienten malestar en su lugar de trabajo, presentan con mayor frecuencia emociones y sentimientos negativos, así como dolencias físicas de gran magnitud; la inestabilidad laboral se relaciona con la desesperanza, la tensión y el enojo.

Algunos sujetos que experimentan situaciones laborales inquietantes perciben aún mayor desesperanza; es decir un malestar personal signado por esquemas cognitivos cuyo aspecto en común es la presencia de expectativas negativas acerca del futuro ya sea próximo o lejano, viendo al mismo oscuro y sin oportunidades de éxito, infeliz y lleno de insatisfacciones; las situaciones de estrés laboral como resultado de la inestabilidad laboral pueden provocar la disminución o eliminar las formas de autocuidado como dormir, comer, descansar, por lo que esto podría generar mayor malestar, llevando a los trabajadores a padecer de trastornos físicos y psicológicos (Leibovich y Schufer, 2006).

1.2.7 Inestabilidad Laboral y Familia:

La relación entre el ambiente laboral y familiar ha sido estudiada en base a 3 perspectivas importantes: En el primer caso, se considera a la familia como un factor capaz de establecer diferentes comportamientos en el trabajo, ya que el conflicto de roles entre familia aumenta el estrés de los trabajadores, lo que puede provocar un aumento de las actitudes negativas en el área laboral; la 2da que considera a la familia como un sistema en el cual existe la presencia de situaciones del ámbito laboral, donde pueden existir la presencia de conflictos debido al horario y carga laboral; la última que señala a la familia como un recurso de afrontamiento y soporte para lograr mitigar el impacto negativo de las situaciones laborales difíciles (Maglio *et al.*, 2010).

1.3 Estrés por Inestabilidad Laboral

1.3.1 Definiciones

La inestabilidad laboral se ha convertido en unos de los estresores psicosociales que más ha predominado en los últimos años; la baja posibilidad de tener un empleo fijo hace que los trabajadores se encuentren en situaciones difíciles, en donde existen altos esfuerzos requeridos en el trabajo y una alta sobrecarga ocupacional, además de recibir una baja remuneración por el trabajo que desempeñan, lo cual puede resultar en un estado de estrés elevado (Leibovich y Schufer, 2006).

El estrés por inestabilidad laboral es considerado como una respuesta ante aquellas exigencias y tensiones provocadas por el trabajo, lo que resulta en una falta de seguridad y preocupación por lo que podría ocurrir con el futuro laboral y personal, lo cual significa un aumento de los factores de riesgo donde el estrés se presentará con mayor fuerza y rapidez.

1.3.2 Causas de la Inestabilidad Laboral que generan estrés:

Leibovich (2006), manifiesta:

1. En la actualidad, aquellas transformaciones acerca del trabajo, además de los altos índices de desempleo y la precarización laboral, dan como resultado que los trabajadores perciban su situación como inestable.

2. El malestar provocado por las injusticias laborales y la inseguridad, producen elevados niveles de tensión en los colaboradores.
3. Los trabajos altamente demandantes con un grado alto de presión, sobre el rendimiento laboral, que a su vez son inseguros y sin ninguna oportunidad, serían ejemplos de trabajos que presentan un elevado estrés debido a la inestabilidad laboral.

1.3.3 Consecuencias del Estrés por Inestabilidad Laboral

Para Leivovich y Schufer (2006), el estrés por inestabilidad laboral podría tener las siguientes consecuencias:

- Disminución en el bienestar tanto personal como familiar.
- El estrés por inestabilidad laboral provoca una mayor individualización y debilita los lazos sociales de los colaboradores.
- El estrés provocado por la inestabilidad laboral se encuentra relacionado al aumento de la tensión, bajos niveles de rendimiento, desconfianza, disminución del compromiso y la eficacia con la que debería realizarse el trabajo, provocando efectos negativos en la salud psico/física de los trabajadores.
- El estrés producto de la inestabilidad laboral impacta negativamente en el colaborador ya que se presentan malestares psicológicos tales como la desconfianza, falta de seguridad y desesperanza, además de manifestar conductas y actitudes que causan preocupación, sufrimiento e incomodidad en los trabajadores.

Por otro lado, Barrera (2013) cita a Cano (2002), el mismo que menciona que las consecuencias del estrés por inestabilidad laboral pueden ser considerables, tanto para la persona como para el ambiente de trabajo, por lo que es importante tomar en cuenta los efectos lo más temprano posible para así poder evitar consecuencias de gran magnitud tanto en la vida personal del trabajador como en la organización en donde trabaja.

Así mismo el autor destaca que las personas al tener un nivel alto de estrés en sus labores diarias podrían padecer de consecuencias tanto físicas, psico/cognitivas y conductuales:

- **Físicas:**

- Diabetes
- Accidentes laborales
- Trastornos en el sistema respiratorio (Asma, rinitis alérgica, EPOC, etc.)
- Problemas dermatológicos (Acné, envejecimiento de la piel, eccemas, psoriasis, sarpullido, etc.)
- Malestar digestivo y reproductivo
- Accidentes cerebrovasculares

- **Psico/cognitivas:**

- Alteraciones en la salud mental
- Malestar, tensión, desesperanza
- Pérdida de la autoestima
- Baja motivación, lo que podría provocar baja concentración y rendimiento en sus labores diarias.
- Sentimientos de falta de control y sensaciones de desorientación
- Olvidos frecuentes y bloqueos mentales

- **Conductuales:**

- Absentismo, en donde el trabajador abandona su lugar de trabajo y deja de realizar las funciones laborales que se encuentran a su cargo.
- Rotación continua, donde el trabajador deja su puesto y necesariamente tiene que ser reemplazado por otro.
- Alteraciones a nivel social, donde puede presentar exceso de gritos, agresividad, acciones verbales repetitivas, comportamientos aberrantes.
- Gastos financieros excesivos

Además, Leibovich y Schufer (2006) manifiestan que los trabajadores poseen recursos, que son todos aquellos dominios psicológicos (realizar actividades recreativas después del trabajo/asistir a terapia/ tener tiempo de calidad con la familia y amigos, etc.) a los cuales puede acudir para mitigar los efectos del estrés y poder desenvolverse de mejor manera tanto en el ámbito personal como laboral.

1.3.4 Antecedentes de Investigaciones Realizadas con Respecto al Problema:

Es importante mencionar que en la investigación ***“Inteligencia emocional y estrés por inestabilidad laboral en la oficina técnica provincial del Registro Civil de Chimborazo”*** de Heredia y Torres (2016), de la Universidad Nacional de Chimborazo, destacan que “En la actualidad los cambios en el contexto del trabajo, como el desempleo y el aumento de la precarización laboral, han provocado que varios de los colaboradores perciban su estado laboral como inseguro; además de la percepción de injusticias e inseguridad laboral y la incomodidad que estas generan, así mismo se considera que actividades o trabajos desgastantes y que provoquen una elevada presión, también son considerados inseguros, que como resultado desencadenan un elevado índice de estrés por inestabilidad laboral.

Es por ello, que, como resultado de este estudio, y después de la aplicación de un test denominado Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral a 36 funcionarios, la misma que consistía en puntuar varios aspectos de la vida cotidiana, determinando así el nivel de molestia que las mismas generan en los colaboradores, a partir de ello se determinó que el 25% de los trabajadores presenta un nivel máximo de estrés por inestabilidad laboral, mientras que el 59% presenta un nivel medio, seguido del 8% el cual no presenta rastros de inestabilidad laboral.

Por otro lado, en el estudio ***“Impacto diferencial de la inestabilidad laboral en mujeres y varones”*** en Buenos Aires, por (Schmidt *et al.*,s.f) citado por Leivobich y Schufer (2006), mencionan en primer lugar, que el impacto de los estresores en la vida de la persona depende mucho de la situación socioeconómica de cada individuo; algunas investigaciones centradas en características sociodemográficas han concluido que tales variables actúan como factores moduladores, influyendo en el grado de vulnerabilidad de las personas frente al estrés laboral; de todas las variables sociodemográficas evaluadas, el “sexo” mostró ser la única asociada a diferencias en la respuesta individual frente a la inestabilidad laboral, por lo que se encontraron los siguientes resultados:

En este caso las mujeres se encuentran más enojadas y tensionadas que los varones debido al malestar generado por la inestabilidad laboral, donde experimentan una menor satisfacción vital, realizan menos actividades recreativas y poseen peores hábitos de autocuidado, debido a la crisis en el mercado de trabajo muchas mujeres aceptaron

puestos de bajos ingresos, precarios e inestables, a más de sostener su función como amas de casa y madres.

La variable género muestra así ser de suma importancia como factor modulador en el impacto de los estresores, debido tanto a diferencias biológicas que señalarían una vulnerabilidad diferencial, así como por las diferencias culturales y sociales que determinan roles y expectativas distintas tanto para ellas y para ellos dentro del mercado del trabajo.

Por otro lado, la inestabilidad laboral ha tenido gran incidencia en la salud psicológica de los trabajadores, especialmente en los niveles de estrés, teniendo en cuenta que al abordar investigaciones del ámbito nacional e internacional nos muestran su impacto negativo y relevante en el trabajador.

CAPÍTULO 2

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de la Investigación:

El presente estudio es una investigación de tipo cuantitativo, ya que haremos uso de un cuestionario, el mismo que en su estructura tiene alternativas de respuesta que serán calificadas numéricamente; a su vez, tiene un enfoque exploratorio-descriptivo, donde los resultados se presentarán tal y como surjan después de la aplicación del instrumento, sin la necesidad de ninguna modificación; además, es un estudio de corte transversal, puesto que la aplicación del mismo será en un momento determinado a una población ya definida.

2.2 Objetivos de la Investigación:

Como objetivos de nuestra investigación hemos determinado los siguientes:

- **Objetivo General:**
 - Determinar cómo incide la inestabilidad laboral en el incremento de los niveles de estrés en los trabajadores
- **Objetivos Específicos:**
 - Identificar cuáles son los factores de riesgo que inciden en la elevación de los niveles de estrés de los trabajadores a causa de la sensación de inestabilidad laboral.
 - Determinar los niveles de estrés generados por la percepción de inestabilidad laboral en los integrantes de la muestra elegida.
 - Establecer estrategias de afrontamiento para mitigar los posibles efectos de un nivel de estrés elevado en los trabajadores que perciben una inestabilidad laboral.

2.3 Población y Muestra:

El tipo de muestra es no probabilística, dado que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la

investigación, por lo que para la selección de nuestros participantes haremos uso de muestras en cadena o por redes más conocidas como “Bola de nieve”; en este caso se identifican integrantes clave, se agregan a la muestra, y se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos o ampliar la información y una vez contactados, los incluimos en el estudio (Sampieri *et al.*, 2014).

Es así que, nuestra muestra estuvo conformada por 15 funcionarios de distintas empresas de la ciudad de Cuenca, los mismos que fueron seleccionados en función de la necesidad del estudio y por contar con las características requeridas para la aplicación de nuestro instrumento.

2.4 Instrumento:

2.4.1 Inventario de Malestar percibido por Inestabilidad laboral:

Elaborado por Leibovich de Figueroa y Schufer en el año 2006, es considerado como un instrumento de evaluación psicológica a raíz de su forma de construcción; esta se basa en aquellas características contextuales propias del medio y del entorno ocupacional que se está evaluando, sus ítems son elaborados a partir de entrevistas con los propios sujetos del ámbito ocupacional.

Esta herramienta nos permitió recolectar información importante de los trabajadores en distintos aspectos de su vida, ya sea en sus puestos de trabajo, puntos de vista personales (logros, molestias y preocupaciones), por lo que detallamos características importantes del instrumento:

El Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral busca evaluar el estrés psicológico que genera en el individuo esta variable; el instrumento está estructurado por 101 ítems, los cuales se agruparon en las siguientes 8 subescalas que miden el impacto del estrés generado por la inestabilidad laboral:

- ✓ **Problemas Interpersonales:** Compuesta por 10 ítems, los cuales evalúan el impacto de los sucesos provenientes del contexto interpersonal (Interacción con más personas) que son percibidos como malestar.
- ✓ **Competencia Personal:** Conformado por 21 ítems, donde se busca evaluar el impacto que generan los sucesos provenientes de la valoración de los

demás en relación con el desempeño personal, que pueden ser percibidos como malestar.

- ✓ **Preocupaciones por la Salud:** Compuesta por 6 ítems, evalúa el impacto de los síntomas psicofísicos provenientes del trabajo, y que son percibidos como malestar.
- ✓ **Molestias medio-ambientales:** Conformado por 11 ítems, evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio ambiente socio/cultural de la organización, que son percibidos como malestar.
- ✓ **Preocupaciones Económicas:** Compuesta por 12 ítems, evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos relacionados con el trabajo, que son percibidos como malestar.
- ✓ **Preocupaciones en relación al futuro:** Conformado por 5 ítems, evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano relacionados con el trabajo, que son percibidos como malestar.
- ✓ **Molestias Emocionales:** Compuesta por 21 ítems, evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inseguridad laboral, que son percibidos como malestar.
- ✓ **Molestias Cognitivas:** Conformada por 15 ítems, donde evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral, que son percibidos como malestar.

Cada subescala está compuesta por un diferente número de ítems, donde los trabajadores expresan el grado de malestar percibido según una escala con 5 opciones, que son las siguientes:

Tabla 2. Escalas de Puntuación del IMPIL

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

Fuente: Basado en Leibovich y Figueroa, 2006

Este instrumento nos permite obtener puntuaciones que identifican, por un lado, la cantidad de sucesos estresantes que percibe el trabajador como consecuencia de la

inestabilidad laboral, el grado de impacto que estos sucesos tienen para el trabajador y la vulnerabilidad del mismo frente a los sucesos estresantes.

2.4.2 Criterios de Administración y Puntuación.

Puntajes: La persona deberá evaluar y puntuar el grado de malestar que le produce cada uno de los sucesos marcados por él, en una escala de 1 a 5 teniendo en cuenta si: le sucede, pero no le produce malestar, le causa poco malestar, le causa mucho malestar, le causa excesivo malestar, y le causa pánico/miedo.

Dado que es un inventario que evalúa todos los sucesos que han generado un gran impacto al sujeto, el número de ítems marcados por subescala varía con los sujetos.

Este instrumento nos permite obtener los siguientes puntajes:

- ✓ **Puntaje de Sucesos:** Nos proporciona una medida objetiva de la frecuencia de incidencia del suceso generador de malestar, donde también se refleja el grado de compromiso que posee el sujeto con su medio ambiente; altos puntajes indican que el sujeto experimenta muchos de los sucesos estresantes en diferentes áreas de su medio ambiente.
- ✓ **Puntaje de Impacto:** Este puntaje representa el indicador de la experiencia personal de “malestar”.
- ✓ **Relación Impacto-Suceso:** Se divide el puntaje en impacto por el puntaje en suceso (I/S); esta forma de obtención del puntaje nos permitirá establecer una comparación de los valores por subescala y para el total.

2.4.3 Obtención de Puntajes Individuales:

Para obtener los valores individuales de cada subescala se procederá de la siguiente manera:

- **Suceso:** Suma de la cantidad de ítems marcados por el sujeto (Frecuencia de ocurrencia) en la lista de sucesos dentro de cada subescala; dicho valor se colocará en la casilla “Suceso”.
- **Impacto:** Suma de los valores adjudicados a cada suceso en cada subescala; dicho valor se colocará en la casilla “Impacto”.

- **Relación Impacto/Suceso:** Resultado de la división de la suma de puntajes colocados en la columna impacto para el número de sucesos marcados en cada una de las subescalas.

Los 3 puntajes obtenidos por el sujeto en cada una de las subescalas deberán ser colocados de mayor a menor para visualizar las áreas de mayor malestar, así como de mayor frecuencia de ocurrencia de los mismos.

2.4.4 Interpretación de los puntajes:

Como interpretación de los puntajes de esta herramienta de evaluación se ha determinado que valores altos en la relación impacto/suceso indicarían que un individuo es vulnerable a percibir malestar, también puede significar un estado pasajero de alta sensibilidad, como resultado de las excesivas demandas medio/ambientales en relación con el hecho perturbador; bajos puntajes en impacto con altos puntajes en sucesos sugieren buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante.

En relación con la obtención de los puntajes, repetimos que tanto los valores de impacto como de suceso y la relación impacto/suceso se podrán obtener en cada una de las subescalas consideradas, así como también para el análisis global de los resultados.

2.5 Procedimiento

Para la tabulación de la información obtenida, se hizo uso de hojas de cálculo de Excel,

Los cálculos que se realizaron en Excel, nos ayudaron a obtener los puntajes tanto de sucesos, impacto y la relación de impacto/suceso; se usaron fórmulas básicas como sumas, restas y divisiones, las mismas que arrojaron resultados precisos para obtener una apreciación más completa de los resultados de los aspectos antes mencionados.

Así mismo, se realizó el cálculo de las frecuencias absolutas y relativas de los datos obtenidos para elaborar cuadros estadísticos y tener una apreciación visual más entendible de los resultados de nuestra muestra.

CAPÍTULO 3

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

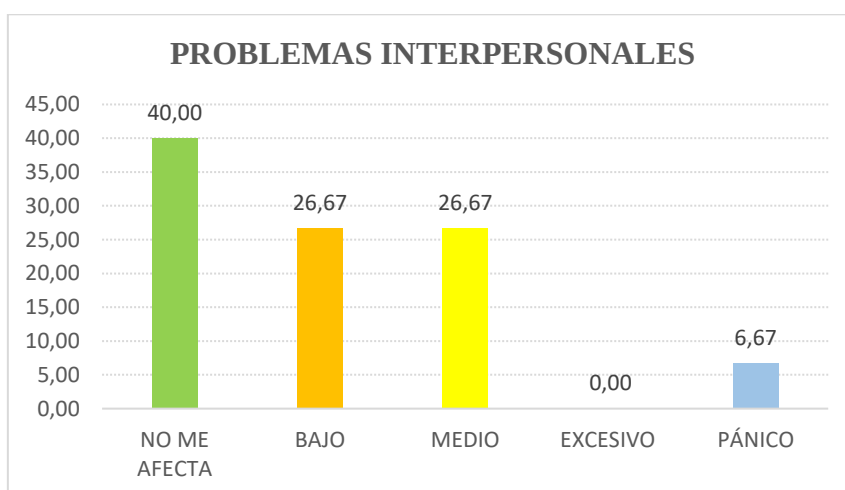
En este apartado se presenta el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario IMPIL a la muestra de estudio. Inicialmente se presentan los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que evalúa el cuestionario, para luego presentar algunos resultados globales.

3.1 Resultados Por Dimensión

Se ha considerado realizar un análisis de cada uno de los aspectos que evalúa el inventario de inestabilidad laboral, para de esta manera conocer aquellas dimensiones que provocaron mayor estrés a los integrantes de la muestra evaluada, y así plantear estrategias de afrontamiento específicas a cada dimensión.

3.1.1 Problemas Interpersonales

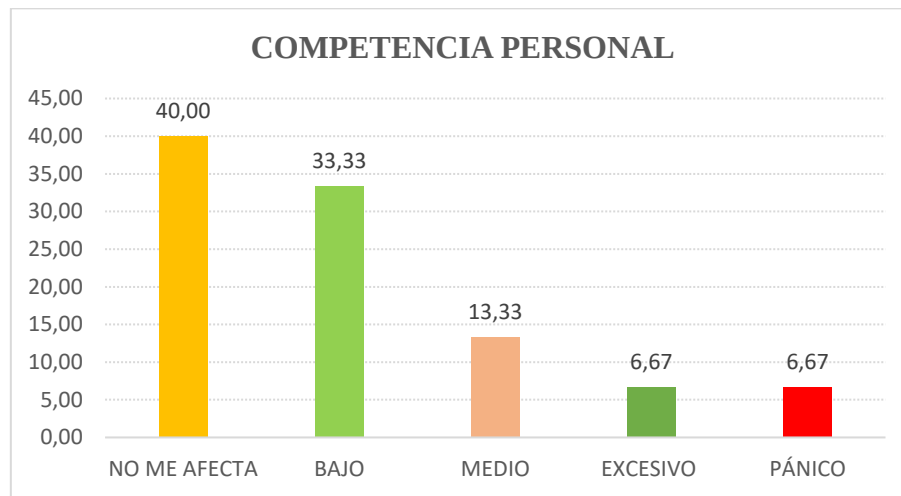
Gráfico 1. Resultados de la Dimensión: Problemas interpersonales



Como podemos observar en el gráfico, se puede indicar que el 66,67% de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles más bajos de malestar, en donde los problemas interpersonales no son un aspecto que interfiera o provoque inestabilidad laboral; también encontramos que un 6,67% de los evaluados demuestra un grado excesivo de preocupación ante los sucesos provenientes del contexto social y de las relaciones interpersonales.

3.1.2 Competencia Personal

Gráfico 2. Resultados de la Dimensión: Competencia Personal



En cuanto a competencia personal, podemos determinar que el 73,33% de la muestra se encuentra entre los niveles bajos de malestar, es decir, que no les afectan aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal, por otro lado, el 13,34% de la muestra se encuentra entre los niveles más altos, generando un excesivo malestar hasta llegar al pánico, demostrando así que son vulnerables a percibir inquietud y una alta sensibilidad ante estos hechos.

3.1.3 Preocupaciones por la Salud

Gráfico 3. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones por la Salud

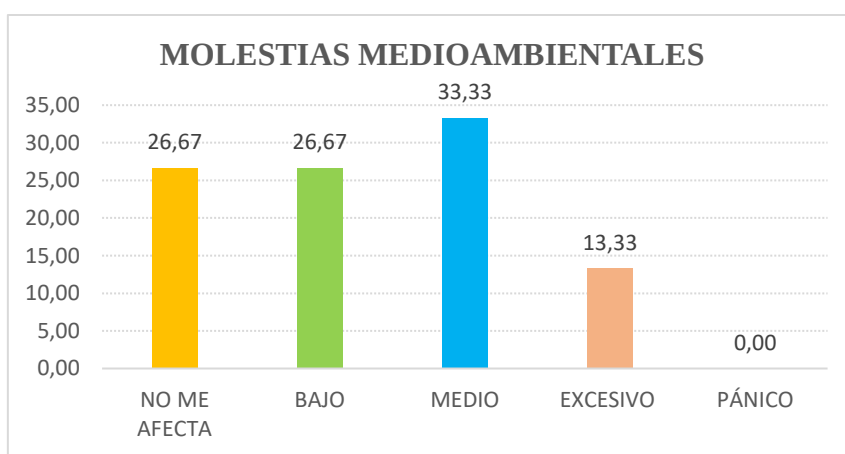


En el gráfico anterior podemos apreciar que el 86,67% de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles más bajos de malestar, es decir que no les

afecta de forma muy grave los síntomas psicofísicos provocados por una inadecuada adaptación al trabajo, mientras que 6,67% de la muestra se encuentra en un nivel excesivo de malestar, en este último caso el organismo no puede mantener de forma constante un ritmo de activación, es decir que la función de adaptación se ve deteriorada, imposibilitando una respuesta habitual ante el suceso estresante.

3.1.4 Molestias Medioambientales

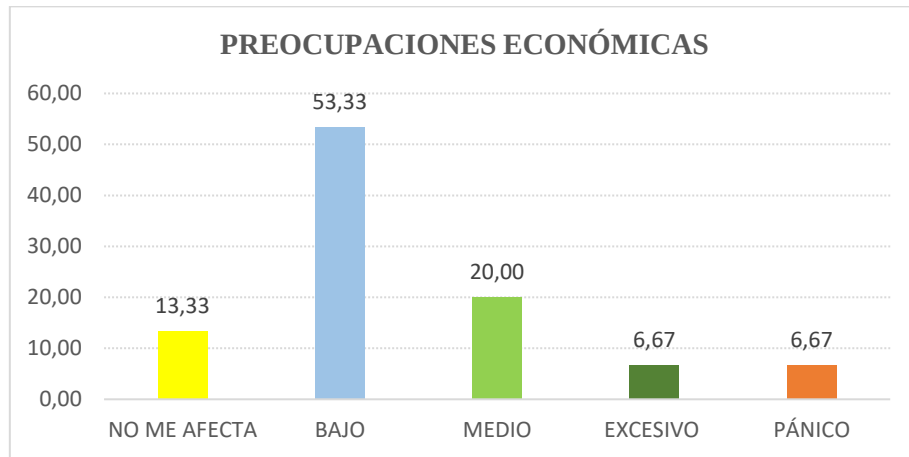
Gráfico 4. Resultados de la Dimensión: Molestias Medioambientales



En este gráfico podemos determinar que un 53,34 % de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles bajos de malestar, es decir que no les afecta de manera considerable los sucesos provenientes del medio-ambiente sociocultural de la institución, organización y/o empresa en la que se desenvuelven, sin embargo, un 33,33% de los evaluados se encuentran en un punto medio de malestar donde ámbitos diversos como el ambiente laboral, las desigualdades sociales, el incumplimiento de compromisos, entre otros, pueden generar conflicto e incomodidad interna, por otro lado el 13,33% de la muestra se encuentra ubicada en un nivel excesivo de incomodidad, donde las molestias medioambientales influyen gravemente en los evaluados, impidiendo su desarrollo laboral y personal, además de generar duda en su sentido de pertenencia y sobre todo provocando inestabilidad laboral.

3.1.5 Preocupaciones Económicas

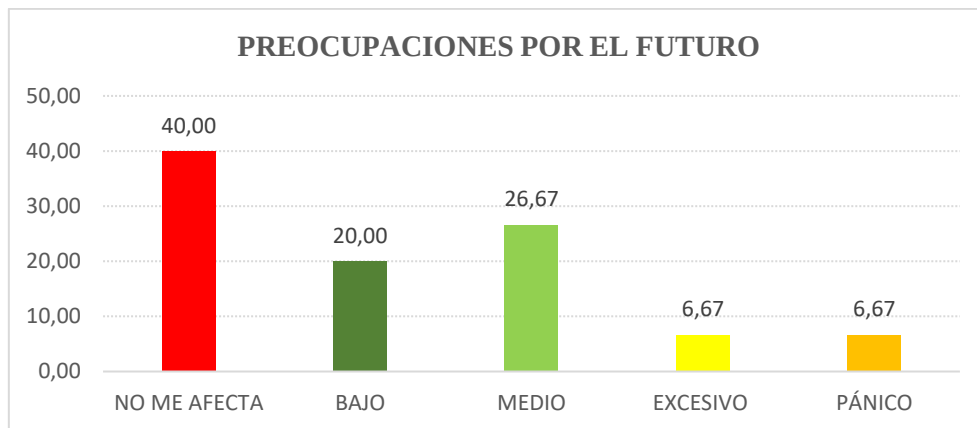
Gráfico 5. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones Económicas



A partir del gráfico anterior, podemos determinar que un 66,66% de la muestra se encuentra ubicada entre los niveles más bajos de malestar, en donde no les afectan los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos en relación con su trabajo, mientras un 13,34% de la muestra está ubicada entre los niveles más altos de malestar, donde el aspecto económico les genera excesiva molestia hasta llegar al pánico, en este caso los evaluados tienden a tener incomodidad debido a que sienten que con la situación actual es imposible ahorrar, además de tener que reducir gastos y el impacto que genera la posición del país en la actualidad, lo que produce un sentir negativo incontrolable que provoca inestabilidad laboral.

3.1.6 Preocupaciones por el Futuro

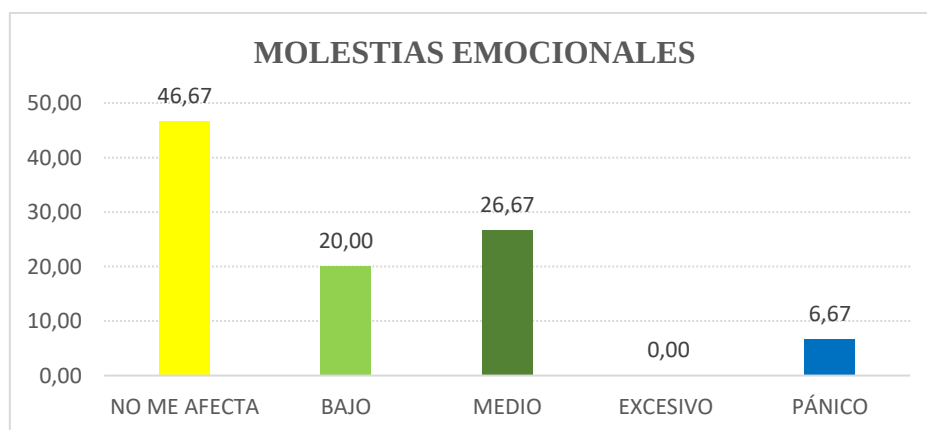
Gráfico 6. Resultados de la Dimensión: Preocupaciones por el Futuro



En este gráfico podemos apreciar que un 60% de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles más bajos de malestar, es decir, que no les afectan los pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano en relación a su trabajo, mientras un 13,34% de los evaluados se encuentran entre los niveles más altos de malestar generándoles excesivo miedo y hasta pánico, la preocupación por no tener la plena seguridad de tener una estabilidad laboral a futuro.

3.1.7 Molestias Emocionales

Gráfico 7. Resultados de la Dimensión: Molestias Emocionales

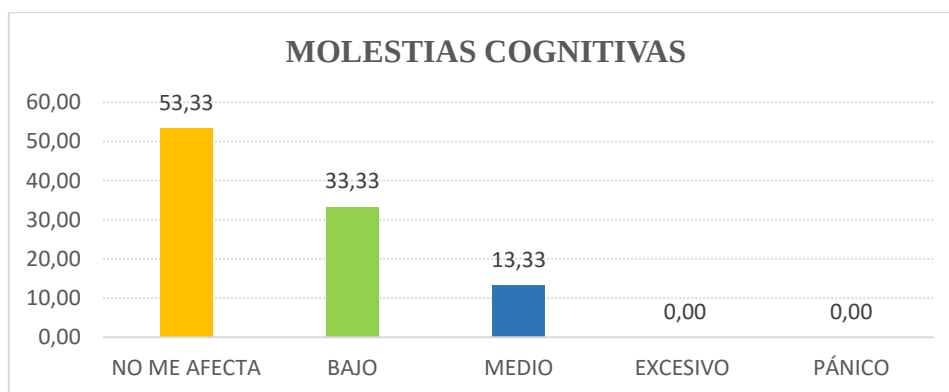


En cuanto a la dimensión de Molestias Emocionales, se presenta un resultado de que el 66,67% de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles más bajos de malestar en donde no les afectan los sentimientos negativos en relación con su trabajo actual y la inestabilidad laboral, destacando también a un 6,67% de la muestra que sienten pánico acerca de este aspecto, ya que la

inseguridad laboral genera un malestar significativo y de alerta en su vida cotidiana.

3.1.8 Molestias Cognitivas

Gráfico 8. Resultados de la Dimensión: Molestias Cognitivas



En cuanto al gráfico anterior se puede determinar que un 86,66% de la muestra evaluada se encuentra entre los niveles más bajos de malestar, lo que demuestra que no les afectan los pensamientos negativos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral, mientras que un 13,33 % de los evaluados se encuentran en un nivel medio de incomodidad en donde es difícil no pensar en la situación de inestabilidad, además de sentir la preocupación por la familia y estar sujetos a cambios que pueden suceder en cualquier momento debido a la situación en la que los evaluados se encuentran.

3.1.9 Resumen consolidado de Resultados por Dimensión

Tabla 3. Resumen de los Resultados por Dimensión.

SUBESCALAS	BAJO	MEDIO	ALTO
Molestias Medioambientales	53,33%	33,33%	13,34%
Preocupaciones por el Futuro	60%	26,67%	13,34%
Preocupaciones Económicas	66,66%	20%	13,34%
Competencia Personal	73,33%	13,33%	13,34%
Problemas Interpersonales	66,67%	26,67%	6,67%
Molestias Emocionales	66,67%	26,67%	6,67%
Preocupaciones por la Salud	86,67%	6,67%	6,67%
Molestias Cognitivas	86,66%	13,33%	0%

A partir del análisis de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones evaluadas por el cuestionario IMPIL, se presenta la anterior tabla en

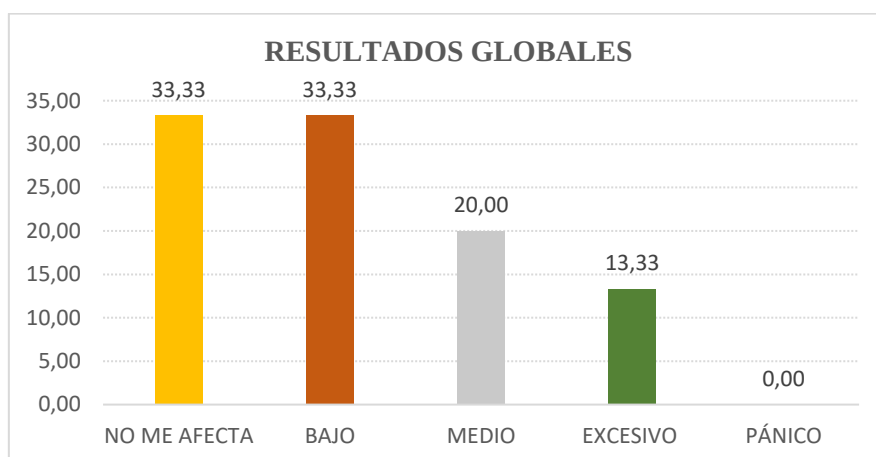
donde se ordenan de mayor a menor las dimensiones, tomando en cuenta los porcentajes más altos, para de esta manera conocer de mejor forma las áreas con mayor prevalencia de afectación de la muestra evaluada, encontrando así que las áreas más alteradas son **las molestias medioambientales, las preocupaciones por el futuro, las preocupaciones económicas y la competencia personal** con un **13,34% en todos los casos**.

A partir de los resultados anteriores podemos decir que la muestra afectada podría sufrir de alteraciones emocionales que afectan su entorno social; otro aspecto considerado como consecuencia de la inestabilidad laboral es la inseguridad económica de quienes se encuentran en una situación laboral inestable, lo que provoca que los individuos tiendan a sentirse frustrados debido a que no podrían satisfacer sus necesidades de una manera eficaz, además repercute directamente en el desarrollo personal y laboral de los evaluados, por lo que tendrían que buscar alternativas para lograr superar la situación; en cuanto a las preocupaciones por el futuro las personas tienden a mantener sentimientos de angustia por algo que aún no ha sucedido, lo que lleva a la persona a encontrarse en un estado de alerta ante la eventual ocurrencia, generando así desajustes emocionales que pueden llegar a interferir en su desarrollo personal en los diferentes ámbitos de su vida cotidiana; y por último las molestias medioambientales en donde los sucesos que ocurren dentro de las organizaciones, empresas o instituciones podrían desencadenar conflictos internos en quienes atraviesan la situación.

3.2 Resultados Globales

A continuación, se presentan los resultados globales de los niveles de estrés provocados por la inestabilidad laboral en la muestra evaluada:

Gráfico 9. Resultados Globales de Estrés por Inestabilidad Laboral.



Como podemos apreciar en el gráfico anterior, a un 33,33% de la muestra evaluada, las situaciones características de la inestabilidad laboral no influyen en sus niveles de estrés, ya que los distintos sucesos planteados les ocurren pero no les producen malestar; por otro lado, al siguiente 33,33% de la muestra los sucesos planteados les ocurren, sin embargo los mismos les causan poco malestar, es decir que poseen niveles de estrés que pueden considerarse normales y no interferir en su desarrollo laboral ni personal; seguido de ello, tenemos un 20,00% de la muestra, que considera que muchos de los sucesos les causa mucho malestar, por lo que podríamos decir que esta parte de la muestra si posee niveles de estrés con incidencia media provocada por la inestabilidad laboral, los mismos que pueden desencadenar efectos inmediatos en las personas, tanto psicológicamente, físicamente y ambientalmente; y para concluir podemos observar que a un 13,33% de la muestra, los distintos sucesos presentados por la herramienta utilizada, les causa excesivo malestar, lo que produce niveles de estrés considerables que pueden influir de manera significativa en el correcto desenvolvimiento de la persona que se encuentra en estas instancias, además de padecer molestias derivadas de la preocupación que puede llegar a causar el estrés por inestabilidad laboral.

CAPÍTULO 4

4. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

4.1 Estrategias recomendadas para los trabajadores:

Desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas y acordes para cada uno de los trabajadores, será de gran ayuda para hacer frente a los malestares ocasionados por la inestabilidad laboral; se espera que estas estrategias sirvan como una herramienta para evitar o disminuir los pensamientos negativos tanto en su entorno personal como laboral; a continuación, compartimos algunos métodos para reducir el malestar y evitar sufrir enfermedades de tipo psicosocial y físico.

- Tomarse un descanso en momentos en que se está sintiendo estresado o enojado en el trabajo; realizar estiramientos o pausas activas, las mismas que ayuden a que el cuerpo se relaje, para posterior a ello seguir con el trabajo.
- Practicar técnicas de respiración con el fin de relajarse, reducir la tensión y aliviar el estrés, además de contribuir con el buen funcionamiento del sistema cardiovascular.
- Fomentar la comunicación y poner límites al momento de asumir tareas, ya que tener excesivo trabajo podría generar incomodidad y una ansiedad elevada; expresar en el momento oportuno, a la persona indicada en el contexto adecuado y de una manera respetuosa las molestias, para poder tomar medidas adecuadas y buscar nuevas alternativas.
- Hacer ejercicio en momentos libres ayuda a que se liberen endorfinas, lo que contribuye a que las personas se sientan mejor emocionalmente y físicamente.
- Conciliar la vida laboral y personal; como sabemos la desconexión laboral es vital, es importante evitar actividades del trabajo en casa, ya que cuando el trabajo comienza a ocupar parte de la vida personal, podría traer problemas dentro del hogar, interfiriendo en las relaciones interpersonales, y provocando un nivel de estrés más elevado.
- Fomentar la motivación personal es una de las mejores formas de luchar contra el estrés, disfrutar de realizar tareas, ya sea en el trabajo o fuera de

él, lograr los objetivos fijados y establecer una buena relación laboral, podría ayudar a evitar y reducir las molestias y la ansiedad.

4.2 Estrategias recomendadas para la Organización:

A partir del análisis de los resultados, hemos considerado pertinente compartir estrategias para las organizaciones, las mismas que permitan mitigar los efectos derivados de la percepción de inestabilidad laboral por parte de sus trabajadores; consideramos que el compartir métodos de afrontamiento a nivel organizacional podría traer grandes beneficios para las mismas, además de generar un ambiente adecuado para los trabajadores, por lo que detallamos las siguientes:

- Sensibilizar y capacitar a las organizaciones, para que sean capaces de actuar efectivamente frente a las consecuencias que pudieran presentarse en los trabajadores como resultado de la inestabilidad laboral, y brindar la ayuda necesaria por medio de convenios con departamentos tanto de salud como psicológicos.
- Consideramos importante que cada organización evalúe la salud mental y física de sus colaboradores continuamente, para que basados en los resultados de dichas evaluaciones, se puedan crear espacios de prevención, a los cuales el personal pueda acudir cuando se sienta incapaz de realizar sus actividades, donde las molestias puedan ser tratadas por profesionales especializados y capacitados para brindar una ayuda efectiva a los colaboradores.
- Contar con un grupo interdisciplinario de profesionales, que facilite a los colaboradores realizar un proceso más sano a la hora de su desvinculación, mediante el desarrollo de actividades para el manejo de emociones, y a su vez compartir técnicas que permitan mejorar la capacidad de afrontamiento, aceptación y fortalecimiento de la capacidad de resiliencia.
- Balancear la carga de trabajo e implementar horarios flexibles para sus trabajadores.
- Establecer espacios de recreación y convivencias donde los colaboradores puedan tener un momento de relajación y puedan compartir con compañeros.

- Las organizaciones pueden organizar mejor las tareas, asegurar descansos y promover el deporte entre los colaboradores.
- Fomentar la desconexión después de la jornada laboral.

DISCUSIÓN

¿Como afecta la percepción de inestabilidad laboral en los niveles de estrés de los trabajadores?

Pues a partir de esta pregunta se considera importante destacar los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario IMPIL, y de la misma manera poder realizar una comparación con otros estudios basados en la aplicación del mismo instrumento.

En la investigación titulada **“Inteligencia emocional y estrés por inestabilidad laboral en la Oficina Técnica Provincial del Registro Civil de Chimborazo”** realizada por Heredia y Torres, (2016), en la evaluación a su muestra se pudo evidenciar que las áreas con mayor prevalencia de afectación son las preocupaciones económicas con un 39% , seguidas por las molestias emocionales y la competencia personal, cada una de estas áreas con un 14%; de esta manera menciona que los trabajadores afectados sufren de alteraciones emocionales que pueden afectar sus relaciones sociales, familiares y de pareja, además destacan que la preocupación generada por la economía y la competencia personal podría perjudicar de alguna manera su desempeño; mientras que en el presente estudio, los niveles más altos de afectación se localizaron en las **molestias medioambientales, preocupaciones por el futuro, las preocupaciones económicas y la competencia personal** con un **13,34%** resultados que conjuntamente podrían provocar un nivel de estrés alto debido a la inseguridad laboral en la que se encuentran, además de presentarse efectos negativos tanto a nivel físico y en el desarrollo laboral y personal de los evaluados.

Por otro lado, en la investigación titulada **“Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos”**, de Leibovich, (2006), realizada en la ciudad de Buenos Aires, después de la evaluación a su muestra se pudo evidenciar que el estresor “Inestabilidad Laboral” es efectivamente percibido en la profesión del psicólogo, demostrando así que las molestias económicas ocupan el primer lugar, seguidas de los problemas interpersonales y los medio-ambientales, que surgen con un nivel de malestar considerable, dado que esta última dimensión acarrea problemas entre las personas y en las instituciones; posterior a ello siguen las molestias emocionales y cognitivas donde la muestra experimenta un grado de malestar al sentir y pensar en acciones relacionadas al

trabajo, con sus dificultades e incertidumbre que el mismo genera; además, en un escalón más abajo se encuentran la competencia personal, las preocupaciones por la salud y las preocupaciones por el futuro, en donde la identidad profesional se pone en juego como recurso moderador frente a la inestabilidad laboral; en cuanto a las preocupaciones por la salud, se muestra una falta de atención y registro de este tipo de problemas, la falta de una rápida respuesta puede colocar a los sujetos en un estado de vulnerabilidad psicofísica. Por su parte, en la presente investigación podemos observar que existe una coincidencia entre los aspectos con mayor afectación, en donde **las molestias medio-ambientales** se hacen presentes con un 13,33%, donde los sucesos provenientes del medio-ambiente sociocultural de la institución, organización y/o empresa en la que se desenvuelven los trabajadores evaluados podría generar conflictos, además de una gran inconformidad en ellos, generando así dudas e inestabilidad en cuanto a la permanencia en su puesto de trabajo; por otro lado en nuestro estudio también encontramos índices altos en la **competencia personal** donde los trabajadores tienden a sentirse desvalorizados en función de su contexto laboral y personal; seguido de ello también encontramos a las **preocupaciones económicas** y las **preocupaciones por el futuro**, aspectos que también generan un malestar elevado, lo que podría provocar que los trabajadores tiendan a sentirse desvalorizados en función de su contexto laboral y personal, además de sentir una gran molestia por los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos en relación con el área de trabajo, generando una preocupación excesiva e incontrolable.

CONCLUSIONES

La inestabilidad e inseguridad laboral provocan efectos negativos en los trabajadores que perciben esta situación, siendo uno de los más preocupantes el estrés, el mismo que es definido como un mecanismo general con que el organismo se adapta tanto a cambios, exigencias y tensiones a las que un individuo podría estar expuesto, donde la respuesta adaptativa de cada individuo busca volver al organismo hacia el equilibrio.

Cuando el organismo no puede lograr este equilibrio, pueden presentarse efectos de gran magnitud que pueden afectar de manera crítica a los individuos; si el estrés no puede ser controlado se podrían presentar efectos psicológicos como ansiedad, depresión, apatía, seguido de ello también pueden existir alteraciones a nivel físico, cognitivo y laboral, llegando a sufrir de fatiga, cansancio crónico, afecciones mentales y disminución en el rendimiento y productividad en las tareas a desempeñar.

De acuerdo a los resultados de la aplicación del Inventario de Malestar Percibido por la Inestabilidad Laboral, a los colaboradores de diferentes empresas de la ciudad de Cuenca, se puede evidenciar que un pequeño porcentaje de la muestra se ve afectado por la sensación percibida de inestabilidad laboral, por lo que se puede decir que dichas personas son vulnerables a sufrir de estrés, lo que genera enojo, tensión y desesperanza, afectando directamente a la vida personal y laboral de los colaboradores que pasan por esta situación; por otro lado, un alto porcentaje de la muestra no presenta inestabilidad laboral, sin embargo existe preocupación en escalas como la competencia personal, preocupaciones económicas, preocupaciones por el futuro y molestias medioambientales.

A partir del estudio, podemos determinar que la inestabilidad laboral se encuentra directamente asociada con la inseguridad laboral que brindan las empresas y organizaciones a sus colaboradores, además de algunas características sociodemográficas de las personas que pueden generar este sentimiento, tales como el nivel de estudio, siendo el mismo el aspecto que más influye en la inestabilidad laboral, generando que las personas que se encuentran en esta situación tiendan a rotar más en sus puestos de trabajo, además de percibir un sueldo bajo, y a partir de ello padecer de efectos derivados de la inestabilidad que pueden afectar a la salud psicológica de los colaboradores, como trastornos depresivos, ansiedad, alteraciones de las emociones y del comportamiento.

RECOMENDACIONES

Luego de concluir con este estudio, podemos compartir algunas recomendaciones, tanto para los trabajadores como para las organizaciones:

- Se recomienda a las organizaciones generar un ambiente adecuado para los trabajadores, en donde los mismos conozcan todo lo necesario para desempeñar su trabajo, con la intención de que puedan tener la libertad de compartir ideas, experiencias y posibles molestias que puedan existir dentro de la organización.
- Mejorar los canales de comunicación, además de aumentar la participación de los trabajadores en actividades y toma de decisiones importantes de la organización.
- Mejorar la formación de cada trabajador en áreas específicas e innovadoras, que puedan existir en el mercado laboral, con el fin de que los trabajadores tengan la oportunidad de crecer tanto personal y profesionalmente, ya que si en algún momento de su trayectoria personal, por alguna razón han perdido su empleo, los individuos se puedan desempeñar en distintos campos laborales.
- Mantener contacto y establecer relaciones con especialistas y organizaciones de la salud tanto mental como física, las mismas que puedan proporcionar un apoyo oportuno a los trabajadores en problemas derivados del trabajo.
- Fomentar pausas activas, para que los trabajadores tengan un lapso de tiempo para relajarse, y poder reducir los niveles de tensión que se pueden manifestar en el desarrollo del trabajo.
- Mantener un balance de la carga de trabajo, en donde se distribuyan las tareas de los trabajadores de manera equitativa, además de establecer plazos de entrega razonables y conscientes del tiempo.
- Fomentar la motivación, por medio de cursos y capacitaciones continuas, e implementar programas de bienestar donde se les brinde formas de llevar una vida saludable, como una rutina de ejercicio y una alimentación nutritiva.

- Crear espacios donde puedan descansar del estrés, donde se puedan incluir sofás cómodos, juegos y se encuentren alejados del ruido.

REFERENCIAS

- Adán, J., Cuadrado, P., Sánchez, R., Gálvez, M., Gutiérrez, M. (2011). *El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención.* https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012
- Barrio., García., Ruiz, I., Arce, A. (2006). *El estrés como respuesta.* <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Barrera, L. (2013). " Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital". <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>
- Consuegra, A. (2010). *Diccionario de Psicología - Natalia Consuegra Anaya.pdf.* <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbmxcw2ljb2JpYmxcw2xvZ2lhfGd4OjQ0YzI0ZTNhNzliZTFiODc>
- Daza, F., Bilbao, J. (s.f.). *Factores psicosociales: Metodología de evaluación.* https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
- Favieri, F. (2017). *Precariedad laboral: Concepto, variables y propuesta de análisis.* <https://www.researchgate.net/publication/335597631>
- Heredia, V. M., & Torres, S. K. (2016). "Inteligencia emocional y estrés por inestabilidad laboral en la Oficina Técnica Provincial del Registro Civil de Chimborazo, período septiembre 2015/febrero 2016" Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1390/1/UNACH-EC-PSC.CLIN-2016-0013.pdf>
- Kertész, R. (2013). *El manejo del stress psicosocial.* https://www.researchgate.net/profile/BernardoKerman/publication/346357072_El_manejo_del_stress_psicosocial/links/5fbee1d92851c933f5ca1ce/El-manejo-del-stress-psicosocial.pdf
- Lliqué, Beyá, R. E. (2015). *La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis.* https://www.academia.edu/70628451/La_Inestabilidad_Laboral_en_el_Per%C3%BA_y_sus_Impactos_en_la_Psicolog%C3%ADa_desde_una_Mirada_del_Psicoan%C3%A1lisis

Leibovich De Figueroa, Schufer, N. M. (2006). Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral (Español ed.). Paid.

Leibovich de Figueroa, N. (2006). *Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. Orientación y Sociedad*
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.711/pr.711.pdf

Maglio, A., Injoque-Ricle, L., Leibovich De Figueroa, N. (2010). *Inestabilidad Laboral: Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico.*
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf

Muzio, Daneri, F. R. (2012). *Biología del comportamiento.*
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedra_s/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

Neffa, A., Panigo, D., Pérez, P., Persia, J. (2014). *Actividad, Empleo y Desempleo, conceptos y definiciones.*
https://www.researchgate.net/publication/302883208_Actividad_empleo_y_deempleo_Conceptos_y_definiciones/link/5732748208ae9ace84048024/download

Pugliese, E. (2000). *Qué es el desempleo.*
<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-particular-de-loja/teoria-macroeconomica/25683-texto-del-articulo-25702-1-10-2011-0607/19251097>

Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.*
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Sánchez, J. (2010). *Estrés laboral.*
<https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., Levi, L. (s. f.). *Factores psicosociales y de organización.*
<https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado


**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay
Facultad de Psicología
Evaluación Psicológica del estrés por Inestabilidad Laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Yo _____ con cédula de identidad _____.

Voluntaria y formalmente doy mi consentimiento para participar en una investigación sobre “los efectos del estrés provocados por la percepción de inestabilidad laboral”, cuyo proceso de aplicación será conducido por la **Srta. María del Cisne Faicán Carrión**. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la evaluación, así como de la razón específica por la que se me somete a esta, también recibí información clara sobre la forma en que serán utilizados los resultados siendo los mismos con fines académicos.

Acepto el compromiso de participar en el proceso de forma consecuente, libre, activa y voluntariamente, entiendo también que poseo la autonomía suficiente para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente.

Comprendo que se me informará de los resultados obtenidos en la evaluación, y que los mismos no serán entregados a nadie más sin mi autorización, que se respetará la buena fe, la confiabilidad y confidencialidad de la información que mi persona ha suministrado, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Firmo la presente, en la ciudad de **Cuenca**, a los _____ días, del mes de _____ del año 2022

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

Anexo 2. Inventario De Malestar Percibido Por La Inestabilidad Laboral

IMPIL Nora Leibovich de Figueroa y Marta Schufer

Nombre: Nivel de educación:
Sexo: Edad: Ocupación:

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.*

Si el suceso le ha ocurrido podrá evaluarlo de la siguiente forma:

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le causa excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Ejemplos de respuestas a ítems del IMPIL...	1	2	3	4	5
1. La situación de mi trabajo influye en mi vida personal <i>Si esto le causa mucho malestar marcará</i>			X		
2. Siento que no progreso económicamente <i>Si esto le causa pánico-miedo marcará</i>					X
3. Mis jefes no me toman en cuenta <i>Si esto no le sucede lo deja en blanco</i>					

En este ejemplo, el entrevistado indicó que el ítem 1 "le causa mucho malestar"; el ítem 2 "le causa pánico-miedo" y el ítem 3 no le ocurrió.



© 2006, de todas las ediciones, Editorial Paidós.
Reservados todos los derechos. Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del copyright, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, incluidos la reprografía y el tratamiento informático.

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le causa excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Puede comenzar a responder:

Ítems	1	2	3	4	5
1. La situación de mi trabajo influye en mi vida personal					
2. Mis compañeros están mal					
3. Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme					
4. Cuando hablamos entre los compañeros me siento más inseguro/a					
5. Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas					
6. No se respetan los derechos de las personas					
7. No tengo un buen grupo humano					
8. Tengo que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo					
9. Tengo que mantener los contactos por si me echan					
10. No puedo hablar del tema con mis compañeros de trabajo					
11. Hago todo tipo de trabajo aunque no me corresponda					
12. Siento temor de no encontrar otro trabajo					
13. Me gustaría cambiar de trabajo por propia decisión					
14. Por si acaso busco otros trabajos					
15. Cada vez hay que poner más de uno como persona					
16. No tengo "contactos" en mi trabajo					
17. Siempre tengo la misma función					
18. Pienso que tendré que hacer otras cosas					
19. Hago cosas imposibles para seguir en mi trabajo					
20. Si uno se equivoca en algo, juega en contra					
21. Dudan de mi capacidad					
22. Siento que si uno rinde más, sirve					
23. Siento que me despedirían por una razón no verdadera					

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le causa excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Items	1	2	3	4	5
24. Sé que se quedan con la gente que les interesa					
25. Siento que debo estar en movimiento continuo para mantenerme					
26. Hago lo posible para que no me echen (ej. llegar temprano)					
27. Siento que soy eficiente y que no lo puedo demostrar					
28. Tengo que seguir capacitándome					
29. Me siento devalorizado/a como trabajador/a					
30. Siento que mi identidad laboral ya no me sirve					
31. Me involucro en tareas que no me corresponden para dar buena imagen					
32. Me siento cansado/a por exceso de trabajo					
33. Tengo miedo de enfermar por la situación					
34. Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos respecto del trabajo					
35. Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo					
36. Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo					
37. Cuando pienso que me pueden despedir me late fuertemente el corazón					
38. Constantemente pienso que la empresa/institución va a cerrar					
39. No hay oferta de trabajo					
40. Hay constantes rumores y luego no pasa nada					
41. No sé hasta cuándo va a haber estabilidad en los trabajos					
42. Hay cambios continuos en el trabajo					
43. Tengo que soportar la locura de la gente sobre esta tema					
44. Hay gente que cree que no le va a tocar					
45. Hay gente que no tiene posibilidad de reemplazo					

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le cause excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Ítem	1	2	3	4	5
46. Trabajo teniendo que incentivar a la gente por mi cuenta					
47. Siento que la empresa/institución nos explota porque sabe que no hay empleos					
48. Tengo que colaborar para que la empresa/institución continúe					
49. Tengo que sentirme agradecido porque aún cobro un sueldo					
50. No sé si el sueldo me va a alcanzar					
51. No puedo ahorrar					
52. Tengo que achicar mis gastos					
53. Me van a tener que prestar plata					
54. Hay que vivir con lo necesario					
55. Tendré que trabajar en otra cosa					
56. La realidad económica estrecha las perspectivas					
57. Trato de buscar trabajo por todos lados					
58. Sé que va a ser difícil encontrar trabajo					
59. Siento que la inestabilidad económica me genera inestabilidad laboral					
60. Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico					
61. El mes que viene no sé qué va a pasar con mi trabajo					
62. Me da miedo cambiar de trabajo para progresar					
63. No puedo dormir de noche pensando en el futuro					
64. No sé qué va a pasar al día siguiente					
65. Siento la inestabilidad a futuro					
66. No puedo hacer nada para sentirme seguro/a en el trabajo					
67. Siento temor					
68. La situación social del país me genera inseguridad					
69. Hago horas extras sin remuneración					

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le causa excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Ítem	1	2	3	4	5
70. Tengo miedo de lo que pueda pasar					
71. Extrañaría mi trabajo					
72. Pierdo la fe, la esperanza					
73. Los demás desconfían de mí					
74. Siento que la exigencia me cansa					
75. Tengo que subsistir día a día					
76. Tengo miedo					
77. Siento que es probable que me echen					
78. Siento que la inestabilidad laboral influye en mi estado de ánimo					
79. Siento que mi inseguridad personal aumenta					
80. La inestabilidad laboral me genera inseguridad					
81. Siento que mi orgullo se rebaja					
82. Sacrifico mi realización personal					
83. Mis seres queridos se preocupan					
84. Los despidos de mis compañeros influyen sobre mi estado de ánimo					
85. Siento que tengo un látigo encima					
86. Pienso constantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo					
87. Hay rumores de despido					
88. Estoy seguro/a de que a mí me van a despedir					
89. Trato de no pensar en la situación y no lo logro					
90. Constantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo					
91. Estoy nervioso/a e irritable					
92. Mi familia me preocupa					
93. Cada uno se evade de manera diferente					

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	1
• le causa poco malestar	2
• le causa mucho malestar	3
• le causa excesivo malestar	4
• le causa pánico-miedo	5

Ítems	1	2	3	4	5
94. Estamos en una situación extrema					
95. Estoy sujeto a muchos cambios de todo tipo					
96. Cambio mis pensamientos acerca de que se pueda permanecer largo tiempo en un trabajo					
97. Por la situación social general, uno no sabe dónde está parado					
98. Trato de olvidarme del tema					
99. No sé las modificaciones respecto al día de ayer (si echaron a un compañero, si eliminaron un área, etc.)					
100. Sé que hay gente a la que no le importa nada de esto					
101. Sé que hay gente que cree que es el fin del mundo					

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

	Valor
• le sucede pero no le produce malestar	
• le causa poco malestar	
• le causa mucho malestar	
• le causa excesivo malestar	
• le causa pánico-miedo	

A continuación le solicitamos que responda una serie de opiniones en relación con su trabajo. Usted deberá colocar una cruz en el casillero correspondiente **SÍ** o **NO**, de acuerdo con lo que usted piensa en relación con ello. **Por favor responda a todos los ítems.**

Ítems	SÍ	NO
Mis jefes me aprecian mucho		
Mis compañeros me aprecian mucho		
Me siento bien en mi trabajo		
Puedo crecer más en mi trabajo		
Soy muy responsable		
Tengo un buen sueldo		
El trabajo es lo único en mi vida		
El trabajo es una obligación		
El trabajo me da independencia económica		
Si no trabajo me aburro		
Quisiera cambiar de trabajo		
Quisiera tener un trabajo mejor		
Quisiera tener mejor sueldo		