

**INESTABILIDAD LABORAL. PRESENTACIÓN DE UN MODELO EMPÍRICO  
ACERCA DE SU IMPACTO PSICOLÓGICO.<sup>1</sup>**

Maglio, A.L. \*

Injoque-Ricle, I. \*\*

Leibovich de Figueroa, N. \*\*\*

**Resumen:**

Las investigaciones sobre el impacto que la inestabilidad laboral tiene para los trabajadores presentan la limitación de evaluar las relaciones entre las distintas variables involucradas por separado, sin examinar posibles relaciones de mediación entre ellas. El objetivo de este trabajo es poner a prueba un modelo conceptual sobre las relaciones de mediación entre el malestar debido a inestabilidad laboral y el impacto psicológico, en el marco de la teoría interactiva del estrés por medio de un Análisis de Senderos (*Path Analysis*). Participaron del estudio 191 trabajadores, con una media de edad de 31 años ( $DE = 11$ ). Los resultados mostraron que el modelo propuesto inicialmente no se ajustó

---

<sup>1</sup> Nota de los autores:

Este trabajo forma parte del Proyecto TP 050 "El malestar generado por inestabilidad laboral y/o sobrecarga ocupacional". Su relación con el rendimiento cognitivo y el funcionamiento familiar" subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires (SECyT) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Los autores desean agradecer también al Dr. Juan Pablo Barreyro por su colaboración y asesoramiento para la realización de este trabajo.

Toda correspondencia relacionada con este artículo debe ser enviada a la Dra. A.L. Maglio. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Av. Independencia 3065, 3° piso (C1425AAM), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Tel.: +54-11-4957-5886. Correo electrónico: anamaglio@psi.uba.ar

\* Becaria post-doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), docente e Investigadora de la Universidad de Buenos Aires (UBA). E-mail: anamaglio@psi.uba.ar.

\*\* Becaria post-doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), docente e Investigadora de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

\*\*\* Investigadora Principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Profesora Emérita de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Directora de la Carrera de Especialización en Evaluación Psicológica de la Universidad de Buenos Aires (UBA)

a los datos. Se exploraron modelos alternativos consistentes con el modelo conceptual original y con la evidencia empírica. Se propone un nuevo modelo de relaciones causales entre las variables, con Malestar debido a la Inestabilidad Laboral como variable independiente, la Tensión y los Recursos Personales como variables intervinientes y el Enojo, la Desesperanza y la Satisfacción como variables dependientes. Se discute la importancia teórica y para la intervención del modelo resultante.

**Palabras Claves:** Inestabilidad Laboral - Impacto Psicológico - Modelo Conceptual - Análisis de Senderos

**Resumo:**

As pesquisas em o impacto da instabilidade no emprego para os trabalhadores apresentam uma limitação para avaliar as relações entre as diferentes variáveis envolvidas no isolamento, sem considerar as possíveis relações de mediação entre eles. O objetivo deste estudo é testar um modelo conceitual das relações de mediação entre o desconforto devido à instabilidade no emprego e o impacto psicológico, como parte da teoria interacionista de estresse através de uma análise de trilha (*Path Análisis*). Participaram do estudo 191 trabalhadores, com média de idade de 31 anos ( $DE = 11$ ). Os resultados mostraram que o modelo inicialmente proposto foi ajustado aos dados. Nós exploramos os modelos alternativos de acordo com o modelo original conceituais e evidências empíricas. Propomos um novo modelo de relações causais entre as variáveis, com desconforto devido a um instabilidade no emprego como uma variável independente, tensão, o stress e os recursos pessoais como variáveis intervinientes e

desespero, raiva e satisfação, como variáveis dependentes. Discutimos a intervenção teórica e do modelo resultante.

**Palavras-chave:** insegurança no emprego - Impacto Psicológico - Modelo Conceitual - Análise de Acesso

## **Introducción**

### ***La inestabilidad laboral***

La percepción de inestabilidad laboral es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005). El primero tiene su base en circunstancias objetivas, como por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y distintos estudios encontraron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores (Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, 2005). El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Según los estudios de Hellgren y Sverke (2003; Sverke & Hellgren, 2002), este aspecto de la inestabilidad laboral está más asociado con consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo.

Investigaciones previas han mostrado la estrecha relación entre ambos aspectos (objetivos y subjetivos) y cómo la modificación del aspecto objetivo se refleja en la percepción subjetiva de la inestabilidad laboral (Leibovich de Figueroa, 2006).

En la actualidad, las rápidas transformaciones que se suceden en el contexto de trabajo, los índices de desempleo y la creciente precarización laboral, llevan a que muchos trabajadores perciban su situación laboral como inestable (Schufer, 2006). Ésta situación es considerada uno de los aspectos más estresantes del trabajo, en comparación con otros potenciales estresores (De Witte, 1999). De hecho, se ha observado que los trabajadores que perciben su trabajo como inestable, valoran esta situación principalmente como una amenaza y presentan mayores niveles de ansiedad que aquellos que perciben estabilidad laboral (Maglio, 2003). En función de estos antecedentes es que en el presente trabajo se pretende estudiar la percepción de inestabilidad laboral o inestabilidad laboral subjetiva y su impacto en distintas características psicológicas.

### ***La inestabilidad laboral y su impacto psicológico***

Distintos estudios han demostrado que la inestabilidad laboral subjetiva se asocia con una disminución en el bienestar de los empleados y de la satisfacción laboral, quejas en relación a la salud física y aumento del estrés (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Barling & Kelloway, 1996; Davy, Kinicki, & Scheck, 1997; González, 1995; Noer, 1993; Rosenblatt & Ruvio, 1996). Armstrong-Stassen y Fuchs (1993) encontraron que un alto nivel de estrés producido por la percepción de injusticias e inseguridad laboral está asociado con incrementos de tensión, bajos niveles de rendimiento cognitivo, reducción de la confianza y del compromiso con la empresa. A su vez, incrementa las quejas de origen psicossomático y la tensión física en los trabajadores (De Witte, 1999).

En investigaciones previas llevadas adelante en nuestro contexto sociocultural, se observó que la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador produciendo

mayor individualización y debilitamiento de los lazos sociales, generando malestar en las personas (Leibovich de Figueroa & Schufer, 2006; Leibovich de Figueroa & Schufer, 2002).

El malestar debido a la percepción de inestabilidad laboral ha podido ser evaluado en nuestro contexto a través de la medición del impacto de sucesos cotidianos del contexto laboral (que han sido identificados como relevantes para incrementar la incertidumbre laboral), la frecuencia con que ocurren estos sucesos y la relación entre la frecuencia de ocurrencia y el grado de impacto de los mismos de acuerdo a la valoración subjetiva que realiza cada trabajador (Leibovich de Figueroa, Injoque-Ricle, & Schufer, 2008; Leibovich de Figueroa, Schufer, & Schmidt, 2006). Este tipo de medición permite ponderar no solo cuánto impactan los sucesos cotidianos del contexto laboral, si no también, con qué frecuencia suceden, para así obtener una medición compleja (resultante del promedio de estas dos variables), que contemple al mismo tiempo, los aspectos de la intensidad y duración de este estresor psicosocial (Schmidt, Leibovich, Gonzalez, & Marconi, 2003).

Un elevado malestar debido a inestabilidad laboral ha mostrado ser predictor de altos niveles de tensión psicológica en los trabajadores. El bajo soporte social permitió predecir también, aunque en menor medida, el incremento en la tensión psicológica (Leibovich de Figueroa, et al., 2007; Leibovich de Figueroa, Wilson, & Injoque-Ricle, 2009). También se ha señalado que el malestar debido a inestabilidad laboral se asocia a emociones negativas en los trabajadores, tales como tensión, enojo y desesperanza (Gonzalez, et al., 2006). La tensión personal se expresaba principalmente a través de síntomas emocionales (como irritabilidad, desgano o cansancio) y síntomas físicos (contracturas, problemas de sueño o dolores de cabeza), aunque también impactando

dentro de la esfera interpersonal y la relativa a la motivación dentro del contexto del trabajo. El enojo era principalmente experimentado como un sentimiento subjetivo frente a la situación, sin que se observara una elevada tendencia hacia la expresión verbal o física del mismo. Por último, los sentimientos de desesperanza estaban en menor medida asociados al malestar debido a inestabilidad laboral, fundamentalmente debido a la percepción de que el futuro era incierto, lo que le imprimía al mismo un carácter negativo, aunque sin consideraciones de relevancia clínica.

Los recursos personales de los trabajadores que percibían malestar debido a inestabilidad laboral, mostraron ser excelentes moduladores de su impacto (Gonzalez, et al., 2006). Es decir que aquellas personas que percibían elevado malestar debido a inestabilidad laboral, pero que a su vez reportaban mayores recursos personales (tales como conductas de autocuidado, recreación, afrontamiento racional de las situaciones, soporte social o satisfacción vital), percibían significativamente menor tensión, enojo y desesperanza. Otro estudio reporta que el apoyo social de la familia y de los amigos también mostró ser un modulador de consecuencias negativas asociadas a la inestabilidad laboral, tales como la insatisfacción vital (Lim, 1996).

Una de las limitaciones que presentan estos trabajos, es la de evaluar las relaciones de estas variables por separado, sin examinar las posibles relaciones de mediación presentes entre ellas (Baron & Kenny, 1986).

En función de los antecedentes expuestos aquí, se propuso un modelo conceptual (ver Figura 1) que intenta integrar los resultados parciales previos con los conceptos de la teoría interactiva del estrés.

Se busca conocer las variables que median la relación, ya bien documentada, entre el malestar debido a inestabilidad laboral y el impacto psicológico, en el marco de la

teoría interactiva del estrés (Lazarus & Folkman, 1984; Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004). Los recursos y la tensión personal se proponen como factores mediadores de esta relación.

El objetivo del presente trabajo es entonces proponer y examinar un modelo que explique las relaciones entre el malestar debido a inestabilidad laboral y el impacto psicológico producido en los trabajadores, a través de un Análisis de Senderos (*Path Analysis*).

El Modelo Conceptual propuesto, y que se busca poner a prueba, considera que el Malestar producido por Inestabilidad Laboral influye de manera negativa sobre los Recursos Personales y de manera positiva sobre la Tensión Personal. Éstos a su vez actúan como mediadores entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Satisfacción, la Desesperanza y el Enojo. Los Recursos Personales lo hacen de manera positiva sobre la Satisfacción y de manera negativa sobre la Desesperanza y el Enojo, mientras que la Tensión personal lo hace de manera inversa. A su vez, los Recursos Personales y la Tensión Personal están correlacionados de manera negativa entre sí.

Las definiciones básicas con las que operamos son las siguientes:

La problemática del *Malestar por Inestabilidad Laboral* es definida por el análisis de diferentes aspectos (Leibovich de Figueroa, 2006): el malestar es la manifestación de los efectos permanentes, de carácter negativo, que surgen como producto de condiciones psicológicas y sociales adversas del contexto laboral relacionadas con la percepción subjetiva de la permanencia en el puesto de trabajo; el malestar laboral es considerado inversamente proporcional al grado de satisfacción actual en el trabajo.

Los *Recursos Personales* refieren a dominios que posee el sujeto y a los cuales puede acudir para amortiguar los efectos del estrés. Estos recursos incluyen el

afrontamiento racional-cognitivo de los problemas, las conductas recreativas, de autocuidado y el soporte social (Schmidt, et al., 2003).

La *Tensión Personal* se refiere a la percepción de conflicto y problemas en distintos dominios de la vida del sujeto, en los cuales se expresan los signos del estrés laboral (Schmidt, et al., 2003).

La *Satisfacción General*, que se la considera una respuesta positiva del sujeto en relación a los factores psicosociales (familia, barrio, vivienda, entre otros), que se presentan en la cotidianeidad.

La *Desesperanza* es entendida como un sistema de esquemas cognitivos en los cuales el denominador común es la expectativa negativa o desesperanza acerca del futuro próximo o lejano (Beck & Steer, 1993).

Por último, el *Enojo* se entiende como una condición emocional psicobiológica que consiste en sentimientos de intensidad variable, desde la ligera irritación o enfado hasta la furia y rabia intensas acompañadas por la activación de los procesos neuroendocrinos y la excitación del sistema nervioso autónomo (Spielberger, 1991).

## **Método**

### ***Participantes***

La muestra estuvo conformada por 191 participantes (106 mujeres -55.50%-), con un promedio de edad de 31 años ( $DE = 11$ ), y un rango de 46 años. Todos los participantes fueron trabajadores administrativos en relación de dependencia de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Tenían una antigüedad laboral promedio de 4.79 años ( $DE = 6.01$ ) y trabajaban en promedio 7.64 hs. diarias ( $DE = 1.86$ ). Del total de la muestra, el 37.70% era el principal sostén de su hogar.

Respecto del nivel educativo el 5.82% tenía secundario incompleto, el 12.17% secundario completo, el 56.61% terciario o universitario incompleto y el 25.40% terciario o universitario completo.

### ***Instrumentos***

***Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral*** (IMPIL; Leibovich de Figueroa, et al., 2006). Permite medir la percepción subjetiva de inestabilidad laboral. Consta de 101 ítems con cinco opciones de respuesta cada uno (1 = “*le sucede pero no le produce malestar*”; 5 = “*le causa pánico-miedo*”). Estos ítems están subdivididos en 8 subescalas: problemas interpersonales (ej.: “*la situación de mi trabajo influye en mi vida personal*”), competencia personal (ej.: “*hago cosas imposibles para seguir con mi trabajo*”), preocupaciones por la salud (ej.: “*me siento cansado por exceso de trabajo*”), molestias medio-ambientales: (ej.: “*hay cambios continuos en el trabajo*”), preocupaciones económicas (ej.: “*no sé si el sueldo me va a alcanzar*”), preocupaciones por el futuro (ej.: “*siento la inestabilidad a futuro*”), molestias emocionales (ej.: “*siento que mi inseguridad personal aumenta*”), molestias cognitivas: (ej.: “*trato de olvidarme del tema*”). Se obtiene un puntaje general de impacto de los sucesos estresantes, que es el utilizado en este trabajo. En cuanto a sus propiedades psicométricas, tanto las subescalas como el instrumento general presentan una adecuada homogeneidad de los ítems (Alpha de Cronbach entre .60 y .92) y evidencias a favor de su validez discriminante.

***Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo*** (STAXI; Spielberger, 1991; adaptación de Leibovich & Schmidt, 2001). Permite evaluar la experiencia y expresión de enojo, en sus dos dimensiones (estado y rasgo) y en sus tres direcciones (expresión,

supresión y control del enojo). Para el presente artículo se utilizó la escala de estado de enojo. El estado de enojo se define como una emoción en un momento particular, caracterizada por sentimientos subjetivos que varían en intensidad, desde una molestia o irritación hasta furia o rabia intensa. Consta de 15 ítems (ej.: “*Me dan ganas de gritarle a alguien*”). En cuanto a la validez, el análisis factorial realizado por el autor, apoya la diferenciación estado-rasgo. Para la muestra argentina (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2001) ( $N = 349$ ) se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach alto para esta subescala (.91).

**Cuestionario de Tensión Personal** del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI; Osipow & Spokane, 1987; adaptación de Schmidt, et al., 2003). Permite evaluar la tensión personal general del sujeto a través de las subescalas Tensión vocacional (ej.: “*Tengo errores en mi trabajo*”), Tensión psicológica (ej.: “*Necesito más tiempo para mí mismo*”), Tensión interpersonal (ej.: “*Tengo peleas con mi esposa*”) y Tensión física (ej.: “*Me siento tenso*”). Consta de 40 ítems que tienen cinco opciones de respuesta (1 = “*Nunca*”; 5 = “*Siempre*”). En el presente trabajo se utilizó el puntaje total de Tensión Personal compuesto por la sumatoria del puntaje de cada subescala. La adaptación local de la prueba ( $N = 408$ ) arrojó un coeficiente Alpha de Cronbach de .80 y evidencias a favor de validez concurrente y discriminante (Schmidt, et al., 2003).

**Cuestionario de Recursos Personales** del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI; Osipow & Spokane, 1987; adaptación de Schmidt, et al., 2003). Permite evaluar los recursos personales con los que cuenta la persona a través de las subescalas Recreación (ej.: “*Cuando necesito vacaciones, las tomo*”), Autocuidado (ej.: “*Me hago controles médicos regularmente*”), Soporte social (ej.: “*Hay por lo menos una persona dispuesta a quien puedo contarle mis preocupaciones*”) y Afrontamiento racional cognitivo (ej.:

“*Cuando me enfrento a un problema lo analizo detalladamente*”). Está compuesta por 40 ítems que se puntúan mediante una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta (1 = “*Nunca*”; 5 = “*Siempre*”). En este estudio se utilizó el puntaje total de Recursos Personales que surge de la suma del puntaje de cada subescala. En cuanto a las propiedades psicométricas de la versión adaptada localmente ( $N = 408$ ), se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de .85 y se encontraron evidencias a favor de validez concurrente y discriminante (Schmidt, et al., 2003).

***Escala de Desesperanza de Beck*** (BHS; Beck & Steer, 1993). Otorga una medida de sentimientos y pensamientos de desesperanza. Está compuesta por 20 ítems que se evalúan como verdadero o falso (ej.: “*No me puedo imaginar lo que será de mi vida en 10 años*”). Cada uno de estos ítems indica con precisión pensamientos de pesimismo acerca del futuro. Los autores refieren que la prueba mantiene altos índices de consistencia interna y evidencias a favor de validez concurrente (Beck & Steer, 1993).

***Cuestionario de Satisfacción General*** (Schmidt & Gonzalez, 2004). Está basado en la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). Permite medir el grado de satisfacción que el sujeto presenta con respecto a distintos factores psicosociales. La versión local ( $N = 187$ ) estuvo conformada por 21 ítems (basados en la versión para adultos de la escala original) (ej.: “*usted está satisfecho con la posibilidad de recreación que le brinda el barrio -plazas, parques, centros comerciales, etc.*”) que exploran la satisfacción en diferentes aspectos vitales (familia, vecindario, amigos salud, etc.) y se evalúan de 1 a 5 (1 = “*insatisfecho*”, 5 = “*extremadamente satisfecho*”). La escala mostró una alta consistencia interna por Alpha de Cronbach (.78).

### ***Procedimiento***

La batería completa de instrumentos fue autoadministrada y la participación de los sujetos fue voluntaria. Los instrumentos les fueron entregados en el puesto de trabajo y fueron devueltos a los evaluadores el mismo día en un sobre cerrado y sin identificación, asegurando el anonimato de los participantes.

### ***Análisis de datos***

Se realizó un Análisis de Senderos (*Path Analysis*) para determinar un modelo causal de relaciones empíricas entre las variables, con el software AMOS v. 5.0 (Arbuckle, 2003). Se obtuvieron los parámetros a través del método de Máxima Verosimilitud. En cuanto a los índices de bondad de ajuste utilizados para determinar la bondad del modelo, se estimaron: *Chi cuadrado* ( $Chi^2$ ), *Comparative Fix Index* (*CFI*), *Tucker-Lewis Index* (*TLI*) y *Root Mean Squared Error of Approximation* (*RMSEA*) (Bollen, 1990; Kline, 1998).

$Chi^2$  es una prueba de bondad de ajuste basada en la comparación entre las covarianzas predichas por un modelo y las observadas. Su valor no debe ser significativo y hay un consenso para que dicha significación sea superior a .05 (Hu & Bentler, 1999). *CFI* compara el ajuste entre la matriz de covarianzas que predice el modelo y la matriz de covarianzas observadas con el ajuste de la matriz de un modelo nulo y la matriz de covarianzas observadas. Mide el porcentaje de pérdida que se produce en el ajuste al cambiar del modelo predicho al modelo nulo. Este índice, por convención, tiene que ser superior a .90 (Schumacker & Lomax, 1996). *TLI* es un índice similar a *CFI*, pero sanciona la complejidad de un modelo. Es uno de los índices menos afectado por el tamaño de la muestra, porque no incluye los grados de libertad de ninguno de los modelos en el cálculo de la ecuación. Su interpretación es igual a la de

*CFI* (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998). Por último, *RMSEA* se basa en la comparación entre las covarianzas del modelo predicho frente a las observadas, corrigiendo la pérdida de parsimonia. El valor *RMSEA* es representativo de la bondad de ajuste que podría esperarse si el modelo fuera estimado a la población, y no sólo a la muestra extraída. Se considera un buen ajuste a la población aquellos valores inferiores a .06 (Browne & Cudeck, 1993).

En resumen, para que la bondad del modelo sea aceptable,  $\chi^2$  no debe ser significativo, *CFI* y *TLI* deben ser superiores a .90 y *RMSEA* inferior a .06 (Bentler, 1990).

### **Resultados**

La Tabla 1 muestra los estadísticos descriptivos de las variables utilizadas.

[Insertar Tabla 1]

Se puso a prueba el Modelo Conceptual propuesto, donde el Malestar producido por Inestabilidad Laboral influye de manera negativa sobre los Recursos Personales y de manera positiva sobre la Tensión Personal. Éstos a su vez actúan como mediadores entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Satisfacción, la Desesperanza y el Enojo. Los Recursos Personales lo hacen de manera positiva sobre la Satisfacción y de manera negativa sobre la Desesperanza y el Enojo, mientras que la Tensión personal lo hace a la inversa. A su vez, Recursos Personales y Tensión Personal están correlacionados de manera negativa entre sí. Este modelo no contó con buenos índices de ajuste ( $\chi^2 = 12.97$ ;  $p = .043$ ; *CFI* = .99; *TLI* = .99; *RMSEA* = .08) (Figura 1).

[Insertar Figura 1]

En función de estos resultados, se realizaron correlaciones entre las variables utilizadas en este estudio para ver cuál es la relación que existe entre las mismas (Tabla 2). A partir de los datos observados en la matriz de correlaciones se propuso un nuevo modelo. Se utilizó un criterio empírico en la selección de las variables a incluir en el modelo (correlaciones superiores a .30) y un criterio teórico para proponer las relaciones de mediación entre las mismas. En este nuevo modelo (Modelo 2), los Recursos Personales no participan en la relación entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y el resto de las variables. El Malestar por Inestabilidad Laboral actúa de forma directa sobre la Tensión Personal, el Enojo y la Satisfacción, y la Tensión Personal actúa a su vez como mediador entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Satisfacción y la Desesperanza. Este modelo presentó buenos índices de ajuste ( $\chi^2 = 1.32$ ;  $p = .86$ ;  $CFI = 1.00$ ;  $TLI = 1.00$ ;  $RMSEA = .00$ ) (Figura 2).

[Insertar Tabla 2]

[Insertar Figura 2]

A pesar de haber hallado un modelo que se ajusta a los datos, y debido a que la teoría sugiere que los Recursos Personales actúan como mediadores entre un estresor psicosocial como el Malestar producido por Inestabilidad Laboral y variables psicológicas tales como la Satisfacción, la Desesperanza y el Enojo, se quisieron probar modelos alternativos en los que los Recursos Personales actúen efectivamente como mediadores. Se propusieron por lo tanto tres modelos que se desprenden del modelo que

ajustó a los datos. El primero postula que Recursos Personales es un mediador entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Satisfacción (Modelo 3). El segundo plantea que los Recursos Personales actúan como mediador entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Tensión Personal y el Enojo (Modelo 4). El último modelo propone que los Recursos Personales accionan como mediadores entre la Tensión Personal y la Satisfacción y la Desesperanza (Modelo 5). De estos tres modelos, sólo el Modelo 3 presentó buenos índices de ajuste ( $\chi^2 = 10.05$ ;  $p = .19$ ; CFI = .99; TLI = .99; RMSEA = .05) (Figura 3). La Tabla 3 presenta los índices de ajuste de los cinco modelos puestos a prueba.

[Insertar Figura 3]

[Insertar Tabla 3]

Si bien tanto el Modelo 2 como el Modelo 3 tuvieron buenos índices de ajustes, el Modelo 2 se diferenció significativamente del Modelo 3 ( $\Delta\chi^2 = 8.73$ ;  $p = .03$ ), y es, además, el que mejor índices de ajuste presenta (Tabla 3).

### **Conclusiones y Discusión**

El objetivo de este trabajo consistió en proponer y examinar empíricamente un modelo conceptual sobre las relaciones entre el malestar debido a inestabilidad laboral y distintas características psicológicas, comúnmente mencionadas en la literatura específica como relevantes, que dan cuenta del posible impacto psicológico que este estresor psicosocial conlleva.

Las evidencias empíricas observadas en investigaciones previas y las relaciones que se deducen de la teoría interactiva del estrés (Lazarus & Folkman, 1984; Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004) nos llevaron a proponer un modelo conceptual basado en ellas. Sin embargo, este modelo conceptual no mostró un adecuado ajuste a los datos. A partir de las relaciones observadas entre las variables en esta muestra, se propusieron modelos alternativos, dos de los cuales presentaron buenos índices de ajuste. Para ambos modelos, los resultados indican que el malestar debido a inestabilidad laboral tiene efectos directos y positivos sobre el grado de tensión y de enojo que percibe la persona. Este resultado es coherente con hallazgos previos, en los que queda documentado cómo la percepción de inestabilidad laboral se asocia consistentemente en los trabajadores con mayores niveles de tensión (Armstrong-Stassen & Fuchs, 1993; De Witte, 1999; Leibovich de Figueroa, 2006; Leibovich de Figueroa, et al., 2007; Leibovich de Figueroa, et al., 2009).

También para ambos modelos, la tensión personal media la relación entre el malestar por inestabilidad laboral y la satisfacción y desesperanza que refieren los trabajadores. La percepción de inestabilidad laboral presenta entonces un efecto indirecto y negativo sobre la satisfacción general de la persona e indirecto pero positivo, sobre la desesperanza con respecto al futuro.

Las diferencias entre los dos modelos derivan de la inclusión de los recursos personales como mediadores de la relación entre el malestar debido a inestabilidad laboral y el impacto psicológico. En el Modelo 2, los recursos personales no son mediadores relevantes, y se observa una relación directa y negativa entre el malestar por inestabilidad laboral y la satisfacción; mientras que en el Modelo 3, son los recursos personales los que median esta relación. Es decir, el mayor malestar por inestabilidad

laboral reduce el grado de satisfacción que perciben los trabajadores debido a que disminuyen recursos personales, tales como el autocuidado, las actividades de recreación o el apoyo social percibido.

Si bien este último modelo permite incluir todas las variables propuestas en el modelo conceptual, resulta menos parsimonioso y el ajuste es significativamente inferior al del modelo anterior.

El modelo empírico resultante del Análisis de Senderos nos muestra que la tensión personal ocupa un lugar central en el mismo, por su rol mediador con respecto a la satisfacción, y la desesperanza. La Tensión Personal aparece como una variable que deberá ser tomada en cuenta en programas de intervención para la reducción de los efectos del malestar por inestabilidad laboral. Por su parte, si bien el malestar también se asocia con el enojo éste no cumple un rol mediador con otras respuestas. Entonces, una intervención focalizada sobre el rasgo de enojo sólo modificaría el estado emocional, mientras que una intervención focalizada en la modificación de la tensión personal influiría sobre el enojo, pero a su vez sobre la desesperanza, la satisfacción y los recursos personales.

Recibido: 11/02/2010  
Revisión recibida: 15/03/2010  
Aceptado: 22/06/2010

### **Referencias**

- Arbuckle, J. L. (2003). *AMOS 5.0*. Chicago: SmallWaters.
- Armstrong-Stassen, M., & Fuchs, R. (1993). Production workers' reaction to a plant closing: the role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping*, 6, 201-214.
- Ashford, S. J., Lee, C. L., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Barling, J., & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-260.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1419-1432.
- Beck, A. T., & Steer, R. A. (1993). *Hopelessness scale (BHS)*. San Antonio, TX.: Psychological Corporation.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107 (2), 256-259.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative way of assessing model fit. En K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*, (pp.136-162). Newbury Park: Sage Publication.
- Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). “Objective” vs. “subjective” job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.
- Gonzalez, M., Maglio, A., Schmidt, V., Minichiello, C., Casullo, G., & Coghlan, G. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. En N. Leibovich de Figueroa & M. Schufer (Eds.), *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral* (pp. 61-74). Buenos Aires: Paidós.
- González, M. J. (1995). Una evaluación de estrés laboral y sus efectos psicológicos. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 205-218.
- Hair, F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis with readings*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-235.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling* 6 (1), 1-55.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-259.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Leibovich de Figueroa, N. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y Sociedad*, 6, 49-66.
- Leibovich de Figueroa, N., Injoque-Ricle, I., & Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, XV, Tomo I, 297-303.
- Leibovich de Figueroa, N., & Schmidt, V. (2001). El Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo (STAXI) y su uso en diferentes poblaciones. *Revista Iberoamericana de Evaluación Psicológica*, II (1), 55-74.
- Leibovich de Figueroa, N., & Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés en nuestro medio. *Revista Iberoamericana de Evaluación Psicológica*, 17, 139-155.
- Leibovich de Figueroa, N., & Schufer, M. (2006). *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A. L., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., et al. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, XIV, Tomo I, 61-68.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., & Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido (IMPIL). En N. Leibovich de Figueroa & M. Schufer (Eds.), *Evaluación del estrés por inestabilidad laboral*, (pp.45-60). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., & Schufer, M. E. (2002). *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Leibovich de Figueroa, N., Wilson, M., & Injoque-Ricle, I. (2009). Explorando la relación entre la percepción de inestabilidad laboral y tareas de memoria prospectiva. *Revista Argentina de Neuropsicología*, 14, 23-32.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49 (2), 171-194.
- Maglio, A. (2003). *La inseguridad laboral como estresor. La familia como recurso de afrontamiento y el impacto sobre el estado de ansiedad. Informe final, Beca Estímulo UBACyT, inserta en Proyecto UBACyT TP-50 (mimeo)*. Universidad de Buenos Aires.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A., & Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of work and organizational psychology*, 14 (3), 209-237.
- Noer, D. M. (1993). *Healing the wounds*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Olson, D., & Barnes, H. (1982). *Manual de la escala de satisfacción*. Minnesota: Universidad de Minnesota, Departamento de Ciencia Social.

- Osipow, H., & Spokane, A. (1987). *Organizational stress inventory (Manual)*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, *17*, 587-605.
- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Vahtera, J. (2004). The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, Employment and Society*, *18*, 193-208.
- Schmidt, V., & Gonzalez, M. A. (2004). Cuestionario de satisfacción general. Buenos Aires. Trabajo no publicado.
- Schmidt, V., Leibovich, N., Gonzalez, M., & Marconi, A. (2003). *Inventario de estrés ocupacional (OSI): la muestra argentina*. Buenos Aires: Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Schufer, M. (2006). La inestabilidad laboral y su contexto socioeconómico. En N. Leibovich de Figueroa & M. Schufer (Eds.), *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (pp. 19-32). Buenos Aires: Paidós.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner guide to structural equation modeling*. Mahwah: Erlbaum.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, *26*, 89-117.
- Spielberger, C. (1991). *State-Trait Anger Expression Inventory Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, *51*, 23-42.

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos*

	Media	DE	Mínimo	Máximo
Malestar por Inestabilidad Laboral	2.47	.77	0.00	4.12
Tensión Personal	89.54	21.47	0.00	161.00
Recursos Personales	116.19	23.92	0.00	163.00
Satisfacción	4.22	.18	3.18	4.54
Desesperanza	1.15	.61	0.00	2.77
Enojo	25.01	8.99	0.00	55.00

---

*Nota.*  $N = 191$

Tabla 2. *Correlaciones entre las variables*

	1	2	3	4	5	6
1. Malestar por Inestabilidad Laboral		.588**	.478**	-.390**	.280**	-.092
2. Tensión Personal			.574**	-.518**	.346**	-.153*
3. Enojo				-.292**	.229**	-.062
4. Satisfacción					-.242**	.259**
5. Desesperanza						-.271**
6. Recursos Personales						

Nota.  $N = 191$

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Tabla 3. *Bondad de ajuste de los modelos propuestos*

	$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	CFI	TLI	RMSEA
Modelo 1	12.97	6	.043*	.99	.99	.08
Modelo 2	1.32	4	.86	1.00	1.00	.00
Modelo 3	10.05	7	.19	.99	.99	.05
Modelo 4	62.03	9	.00**	.99	.98	.176
Modelo 5	107.39	9	.00**	.97	.94	.24

*Nota.*  $N = 191$

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

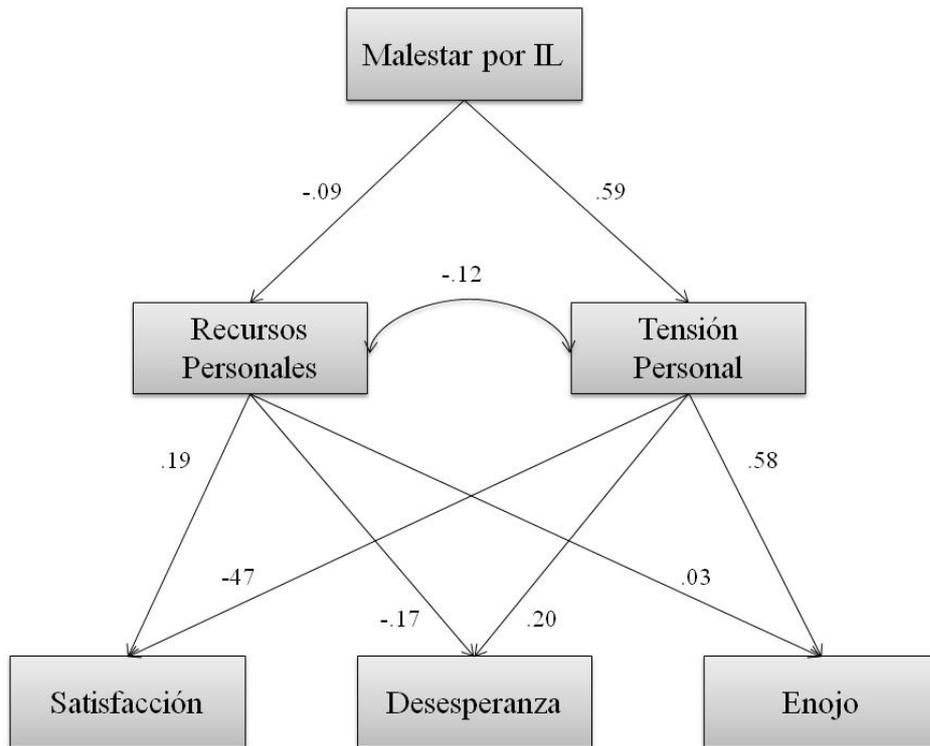


Figura 1. Modelo conceptual

Nota: IL, Inestabilidad Laboral

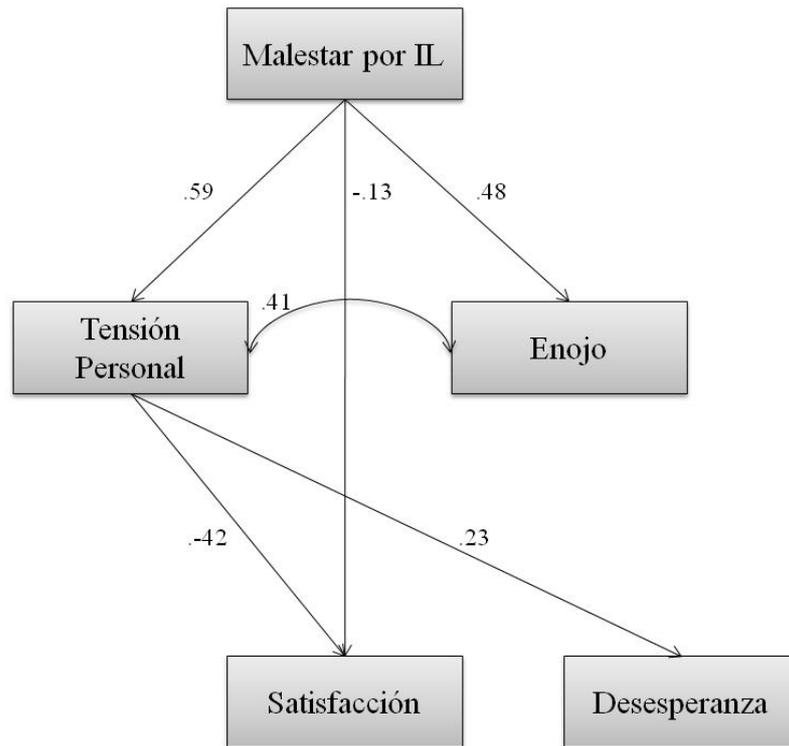


Figura 2. Modelo 2, sin Recursos Personales como mediador

Nota: IL, Inestabilidad Laboral

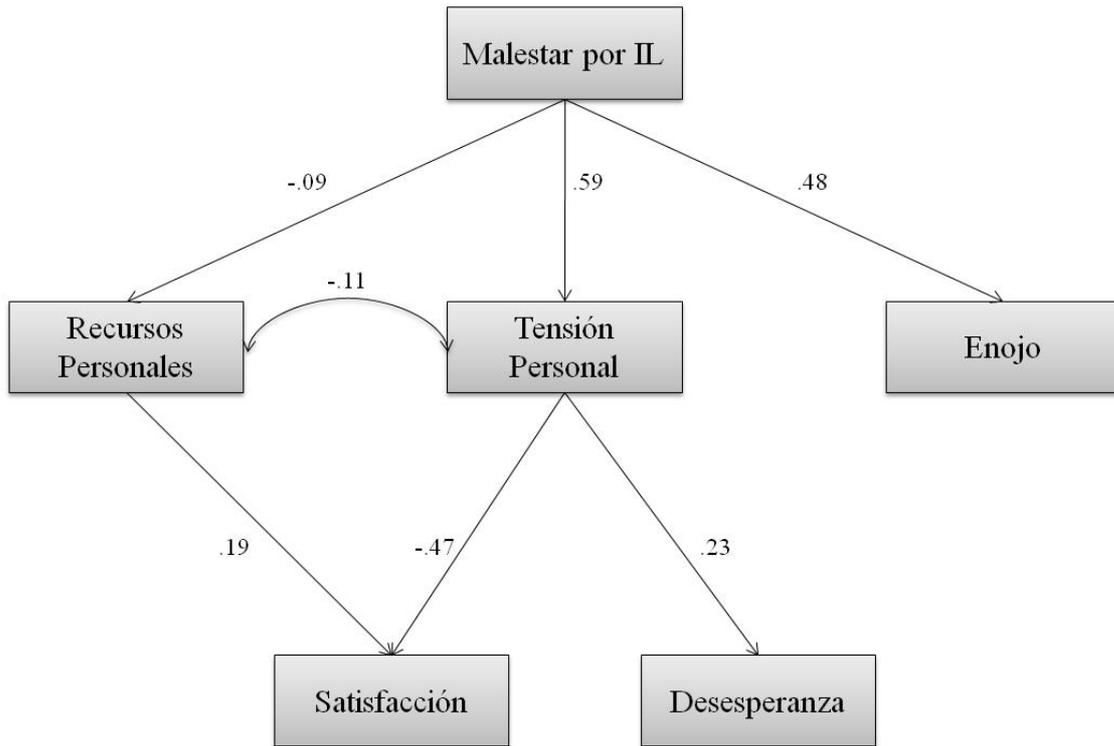


Figura 3. Modelo 3, con Recursos Personales como mediador entre el Malestar por Inestabilidad Laboral y la Satisfacción

Nota: IL, Inestabilidad Laboral