

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS



LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“Apoyo Social Percibido, Satisfacción Laboral e Inseguridad Laboral en
trabajadores esenciales durante la pandemia por COVID-19”

Alumna: Pastore, Sabrina Josiana.

Legajo: A0940002382-P1

Tutora: Lic. Caccia, Paula Agustina.

Cotutor: Dr. Elgier, Ángel Manuel.

Sede: Ituzaingó.

Turno: Noche

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Junio 2023

Apoyo Social Percibido, Satisfacción Laboral e Inseguridad Laboral en trabajadores esenciales durante la pandemia por COVID-19

Sabrina Josiana Pastore

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar si existe relación significativa entre el Apoyo Social, la Satisfacción Laboral, y la Inseguridad Laboral. Para llevarla a cabo se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), desarrollada por Warr et al., (1979) y adaptada al español por Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (2010), la Validación Argentina del Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido de Rodríguez Espínola y Enrique; (2007), la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8) adaptada al español por Llosa et al., (2017) y un cuestionario Sociodemográfico. La muestra estuvo conformada por 100 participantes, todos ellos trabajadores esenciales de la Provincia de Buenos Aires, de entre 20 y 40 años de edad (Media=37,06, Ds=9,812), de los cuales 64,6% pertenecían al género femenino y 35,4% al género masculino. Según los resultados obtenidos, se halló una asociación positiva entre Apoyo Social y Satisfacción Laboral. A su vez, se halló que la Inseguridad Laboral se asocia de manera negativa con la Satisfacción Laboral y con el Apoyo Social. Los resultados permitieron evidenciar la importancia que tiene el apoyo social como factor protector ante las exigencias o dificultades que deben enfrentar las personas.

Palabras clave: Satisfacción Laboral – Apoyo Social – Inseguridad Laboral–Trabajadores Esenciales – COVID-19.

Abstract

The objective of this research was to evaluate if there is a significant relationship between Social Support, Job Satisfaction and Job Insecurity. To carry it out, the General Satisfaction Scale (Overall Job Satisfaction) was obtained, developed by Warr et al., (1979) and adapted to Spanish by Pérez Bilbao and Fidalgo Vega (2010), the Argentine Validation of the MOS Social Support Questionnaire Perceived from Rodríguez Espínola and Enrique; (2007), the JIS-8 Job Insecurity Scale (JIS-8) adapted to Spanish by Llosa et al., (2017) and a Sociodemographic questionnaire. The sample consisted of 100 participants, all of them essential workers from the Province of Buenos Aires, between 20 and 40 years of age (Mean=37.06, Ds=9.812), of which 64.6% were female and 35.4% to the male gender. According to the results obtained, a positive association was found between Social Support and Job Satisfaction. In turn, it was found that Job Insecurity is negatively associated with Job Satisfaction and Social Support. The results made it possible to demonstrate the importance of social support as a protective factor against the demands or difficulties that people must face.

Keywords: Job Satisfaction – Social Support – Job Insecurity – Essential Workers – COVID-19

Introducción

Covid-19 y Trabajadores Esenciales

En diciembre de 2019, Wuhan, Hubei, China, da a conocer la existencia de un nuevo tipo grave de neumonía, denominado tiempo después como coronavirus (COVID-19). Tiempo después se produjo la propagación del virus por todo el mundo, afectando a todos los países, aunque no a todos por igual (Braquehais et al., 2020).

La rápida propagación del virus, la falta de tratamiento efectivo, amenazaron con colapsar los servicios sanitarios que no se encontraban preparados para enfrentar la situación. Con lo cual, las autoridades de cada país, debieron tomar medidas tendientes a disminuir la propagación del virus y evitar el colapso del sistema sanitario, siendo y considerando el distanciamiento social, la medida más efectiva a nivel global. Dicho confinamiento afecto a todas las personas, alterando nuestra rutina, economía, relaciones, vínculos afectivos y nuestra salud general. Junto a los efectos negativos de la cuarentena es importante tener en cuenta las características que acompañaron este momento, como el temor al virus y su desconocimiento, el temor al desabastecimiento, como así también las pérdidas financieras y laborales. Por lo cual es acertado pensar que se produjeron grandes consecuencias a nivel de la salud mental de la población en general, provocando múltiples reacciones que deberán ser atendidas (Larroy et al., 2020; Brooks et al. 2020).

En este sentido, un estudio realizado en Argentina sobre el impacto psicológico de la cuarentena, señala que cuanto más extensa es, más implicancias psicológicas se encuentran, afirmando que un 70% de los encuestados expresaron malestar psicológico, de los cuales un 5% presentó a su vez riesgo de padecer un trastorno mental (Etchevers et al., 2020).

El covid-19 es una de las enfermedades respiratorias que más impacto ha causado en todo el mundo en las últimas décadas, sin embargo, existieron enfermedades similares como el síndrome respiratorio agudo severo (SARS) y el síndrome respiratorio de Oriente Medio

(MERS) que ofrecen evidencia importante para poder comprender mejor el Covid-19 y la oportunidad para intentar producir conclusiones que posibiliten predecir las demandas de la salud en general y de la psicología en particular (Urzúa et al., 2020).

En este sentido, Braquehais et al. (2020) señalan que estudios anteriores sobre enfermedades infecciosas como SARS, el MERS y la enfermedad por el virus del Ébola, evidenciaron que muchos profesionales de la salud experimentaron síntomas de ansiedad y depresión durante y después del brote, impactando severamente en algunos de ellos con efectos duraderos en la capacidad de afrontamiento.

Noguera, et al. (2020), señala que la pandemia por Covid-19 impactó de manera particular en el personal de salud, seguridad, recolección de residuos y abastecimiento, independientemente de la fase de cuarentena en la que se encontrara la población. Debido a que, el personal de servicios esenciales no sólo debía estar a disposición y continuar trabajando, sino que además debieron enfrentar situaciones de particular vulnerabilidad física y psicológica, por lo que resultó necesario explorar el impacto socio-comunitario y psicológico que pudieron experimentar en ese momento.

Con lo cual, el aislamiento, el temor a contraer la enfermedad y la incertidumbre influenciaron el desarrollo de sentimientos de miedo, ansiedad, tristeza, etc. Problemática que pudo agudizarse por el impacto de la pandemia en el área laboral, ya que muchas empresas debieron cerrar por lo que gran cantidad de trabajadores perdieron su puesto de trabajo o tuvieron perspectivas de empleo poco prometedoras o favorables en relación a un futuro próximo (Ruiz Frutos y Gómez Salgado, 2021).

En este sentido, dichos autores en otro estudio realizado en 2021 sobre el malestar psicológico, durante la pandemia de COVID-19 en trabajadores no sanitarios de España, señalan que, si bien los trabajadores de salud se enfrentan a un mayor riesgo de contagio por la labor que llevan a cabo, constituyendo por dicha razón un grupo de investigación

prioritario, existen otros trabajadores que desempeñan tareas consideradas indispensables, que los exponen a un posible contagio, a ser estigmatizados y a contagiar a sus familias, sin que ello se refleje en investigaciones o publicaciones específicas. Así, entre estos últimos, distinguieron, dos grupos: dentro del primer grupo, trabajadores esenciales, conformados por aquellos que continuaron desarrollando sus actividades como el personal de seguridad, limpieza, cuidado de ancianos o discapacitados, producción, distribución y venta de productos, etc. Y dentro del segundo grupo, los no esenciales, constituido por aquellos que continuaron desarrollando sus actividades laborales desde sus casas, por medio del teletrabajo y otros que se vieron obligados a interrumpir su actividad laboral por no poder virtualizarla (Ruiz Frutos et al., 2021).

Inseguridad Laboral

La inseguridad laboral puede ser definida como la percepción subjetiva que se tiene, producto de sentirse amenazado por la pérdida de trabajo, como así también como la preocupación por la continuidad del mismo en el futuro (Klandermans y Van Vuuren, 1999; Mohr, 2000). La misma debe ser considerada junto con las restantes situaciones de inseguridad de los trabajadores, ya que dicho constructo no es una variable aislada del resto de las inseguridades, como tampoco lo es del contexto social y familiar de los empleados, por lo tanto, tampoco puede ser recortada de estos últimos (Mancini, 2006).

De Witte et al. (2016), realizan una revisión sobre estudios longitudinales que investigan sobre precariedad laboral, como así también sobre la percepción de inseguridad laboral, y sus consecuencias para la salud de las personas. Concluyendo, que la inseguridad laboral es un factor de estrés crónico, que afecta la salud y el bienestar, señalando que, si la misma se sostiene en el tiempo, es más perjudicial para la salud y el bienestar que el propio despido.

En este sentido, Serrano Rosa et al. (2018), realizaron un estudio para analizar las diferencias que presentan trabajadores y desempleados en cuanto a la empleabilidad y variables de salud psicosocial, en la que incluyen la inseguridad laboral. En los resultados del mismo, señalaron que el desempleo y la inseguridad laboral tienen efectos negativos sobre la salud, donde la empleabilidad podría constituirse un mediador de tales efectos. Asimismo, hallaron que la empleabilidad es mayor en sujetos desempleados, los cuales presentaron un menor malestar afectivo. En cambio, en los sujetos con empleo, que puntuaron con niveles altos de inseguridad laboral, dichos niveles se asociaron con malestar psicológico, baja satisfacción y autoeficacia.

En otro estudio, realizado en trabajadores autónomos y en relación de dependencia en la provincia de Córdoba, se buscó analizar el malestar percibido como resultado de la inestabilidad laboral y el nivel de bienestar psicológico. Los resultados encontrados indicaron asociaciones entre el bienestar psicológico y malestar percibido por la inestabilidad laboral. Los mismos evidenciaron una relación inversa entre inestabilidad laboral y bienestar psicológico, señalando que, en cuanto al tipo de relación laboral, en relación al bienestar psicológico o el nivel de malestar por la inestabilidad laboral no se hallaron diferencias significativas (Oliva, 2021).

En un estudio de revisión, de las investigaciones realizadas, sobre los determinantes de la inseguridad laboral, la percepción de inseguridad laboral en función del grupo de población, los principales factores amortiguadores de sus efectos negativos, y la conceptualización de la inseguridad laboral como constructo colectivo. Se concluyó, que la inseguridad laboral es uno de los estresores más nocivos para los trabajadores, señalando como determinantes relacionados con los niveles bajos o altos de percepción de la misma, la empleabilidad percibida, el subempleo o la autoeficacia laboral, el tipo de contrato o el grupo ocupacional. Y como algunos de sus factores amortiguadores o mitigadores el apoyo social,

el apoyo organizacional, la percepción de justicia en la relación con la empresa, entre otros (Sora et al., 2014).

Apoyo Social Percibido

El apoyo Social ha sido ampliamente estudiado en relación a su influencia psicológica en la salud mental de las personas, con lo cual su relación e influjo sobre el bienestar psicológico ha sido ampliamente establecido (Sánchez, 1998). El apoyo social percibido, fue definido como la confianza que tienen las personas de contar, ante diversas necesidades, con apoyo social (Arredondo et al., 2012; Lodoño et al., 2012).

En este sentido, Aranda y Pando (2013), realizaron un recorrido sobre la conceptualización de las redes de apoyo social y el apoyo social, partiendo desde los años 50 hasta los trabajos más actuales. Si bien, son muchos los estudios publicados a partir del año 2000, consideran necesario señalar que algunos de los autores utilizan los conceptos que fueron estructurados por otros, por ejemplo, por aquellos que coinciden en definir al apoyo social como una variable imprescindible en el análisis del proceso apoyo social/redes de apoyo y salud-enfermedad, retomando así concepto que otros autores empleaban en el año 1976.

Dichos autores definen el apoyo social, como las interrelaciones que se dan entre las personas y sus conductas relacionadas entre sí, como el mostrar cariño e interés, la ayuda económica, sentirse amado, dar consejos, cuidar de alguien, etc. Y las redes de apoyo social, formales e informales, como las instancias que moderan esas conductas de apoyo. Señalando, que la falta o ausencia de apoyo, como así también contar con un apoyo deficiente, aumentarán las posibilidades que se presente un estado de salud malo, al mismo tiempo que, las respuestas negativas generadas tendrán su efecto en el individuo, provocando consecuencias en su ámbito familiar, social, como laboral (Aranda y Pando, 2014).

En este sentido, un estudio realizado en personal de salud, durante la pandemia por COVID-19, sobre la relación entre el estrés y la satisfacción laboral, arrojó como resultado que existe una relación significativa entre la variable estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud, asimismo señalan la existencia de una relación entre el apoyo institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores, los cuales indicaron que no solo percibieron el apoyo ofrecido por la institución y colegas, sino también por parte de los pacientes (Carhuajulca Ibarra, 2021).

Por su parte, Llosa et al. (2020), realizaron un estudio en el que se analizó la relación entre el bienestar y la salud mental, abordando variables como la incertidumbre laboral, la salud mental y el apoyo social percibido en trabajadores que se encuentran en la línea de pobreza. En el mismo señalan que el apoyo social, constituye, en cuanto al bienestar de los trabajadores, uno de los elementos más relevantes. Asimismo, centraron su interés en el apoyo social percibido funcional, orientándose hacia el apoyo social que el receptor del mismo percibe y el análisis de las funciones que el mismo cumple. Los resultados hallados indicaron que un nivel elevado de apoyo social, se relaciona con una baja incertidumbre laboral percibida y un mejor estado de salud mental.

En este sentido, Menéndez-Espina et al. (2019) señalan que, en el contexto laboral, el papel moderador del apoyo Social sobre las consecuencias en la salud, producto del estrés laboral y el desempleo, lo transforman en una red de protección para los trabajadores.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es definida, por Edwin Locke (1969), como un estado emocional positivo y placentero, que resulta de la percepción individual, subjetiva de las experiencias laborales de un sujeto.

Autores como Thompson y Phua (2012), postulan que la satisfacción laboral se dividiría en dos categorías, según los factores que la componen, las cuales serían la categoría

cognitiva y afectiva. Así, la satisfacción laboral cognitiva, surge de la evaluación del sujeto acerca de las expectativas de trabajo que tiene sobre su lugar de trabajo versus aquellas expectativas que deseaba alcanzar. Mientras que la satisfacción laboral afectiva, consiste en la respuesta afectiva positiva que da el trabajador en o hacia su ambiente organizacional.

En un estudio realizado en Perú, se buscó determinar la relación existente entre satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud, durante la pandemia por COVID-19. En el mismo encontraron que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud, señalando que, los trabajadores ante la percepción de condiciones de trabajo malas, presentaron una satisfacción laboral baja y frente a la percepción de condiciones regulares y buenas, presentaron un nivel de satisfacción laboral medio y alto respectivamente (Alfaro Alcázar, 2022).

Brunelli et al. (2022), en su estudio realizado en Buenos Aires, con trabajadores de un hospital de emergencia, analizaron la asociación entre los factores psicosociales del trabajo, entendidos como demandas y recursos, y la satisfacción laboral del personal. Concluyeron que la carga de trabajo fue la mayor demanda percibida por los trabajadores y el apoyo social junto al organizativo el más valorado, donde asimismo se evidenciaron puntuaciones altas de satisfacción laboral. Sin embargo, señalaron que ésta última iba disminuyendo significativamente al aumentar la carga de trabajo, inequidad y conflicto de rol, y aumentaba con el incremento del apoyo social, la autonomía y la retroalimentación por parte de superiores y los responsables del equipo.

Por su parte, Caravaca-Sánchez et al. 2022, en un estudio realizado sobre trabajadores sociales que se desempeñan en el ámbito público, señalan que los trabajadores presentaron menores niveles de apoyo social, satisfacción laboral y mayor ansiedad, además de señalar que el síndrome de burnout se relacionó significativamente con a un mayor nivel de ansiedad y menor satisfacción laboral. Sin embargo, cabe señalar como un hallazgo importante, que

los empleados de salud en instituciones privadas presentaron mejores niveles de salud mental que los trabajadores del ámbito público (Zhang et al., 2020).

El presente estudio

Transitar un brote como el de COVID-19, somete a la sociedad a niveles de estrés elevados que pueden tener consecuencias graves en la salud mental, en el caso particular de los trabajadores, los mismos pueden llegar a verse perjudicados por los riesgos psicosociales derivados de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales (Papandrea, 2020).

En este sentido, Kim y Von dem Knesebeck, (2015) señalan que la inseguridad laboral y el desempleo percibidos evidencian factores estresantes independientes, que pueden constituir una amenaza importante para la salud de la sociedad. Señalando que los resultados obtenidos sugieren que la inseguridad laboral y la pérdida de trabajo pueden comportar un incremento de las consecuencias a largo plazo para la salud pública, entre otras. Con lo cual, sugieren que las políticas no sólo deben centrarse en los riesgos para la salud que plantea el desempleo, sino que también deben tener como objetivo la reducción de la inseguridad laboral de los empleados.

Así mismo, Noguera, et al. (2020), señala que la crisis sanitaria, humanitaria y económica que el mundo atraviesa, constituye sin lugar a dudas un suceso estresante para las sociedades. Con lo cual, evaluar el apoyo social percibido, entendido como moderador de estrés, resulta fundamental para entender aquellos recursos con los que los argentinos enfrentan la crisis y a su vez posibilitará el diseño de propuestas orientadas a promover la percepción de apoyo social como factor protector para la salud y el bienestar social e individual.

Dentro del campo de la psicología laboral y organizacional, así como también del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral es uno de los fenómenos más

estudiados del siglo XX, debido no sólo por la importancia que reviste el poder explicar las distintas variables que influyen en la efectividad organizacional, como el ausentismo, el compromiso y desempeño organizacional, la rotación del personal, entre otros; sino también, por su importancia en relación a la salud y bienestar físico y psicológico de los empleados y su conservación (Pujol- Cols, 2018).

Por todo lo mencionado, la presente investigación tiene por objetivo indagar la existencia de asociación significativa entre la inseguridad laboral, el apoyo social percibido y satisfacción laboral en trabajadores esenciales de la Provincia de Buenos Aires, que continuaron con su actividad laboral durante la pandemia. Se espera hallar una correlación negativa, entre la inseguridad laboral y el apoyo social percibido, como así también, entre inseguridad laboral y satisfacción laboral. Y una correlación positiva entre apoyo social percibido y satisfacción laboral.

Método

Diseño

El presente trabajo es una investigación no experimental, posee un alcance correlacional y comparativo, utiliza una metodología cuantitativa, de corte transversal. Los instrumentos se aplicaron en un momento determinado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Participantes

El tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional. Los criterios de inclusión fueron ser trabajadores esenciales, haber trabajado en tiempo de pandemia y haber completado la totalidad de los cuestionarios. Se excluirán a personas que no trabajaron o se encontraban desempleadas durante la pandemia.

La muestra quedó constituida por 100 trabajadores esenciales que residen en la Provincia de Buenos Aires, con una edad promedio entre 20 y 40 años, de ambos sexos,

perteneciendo el 64,6% al género femenino y el 35,4% al género masculino, los cuales trabajaron durante la pandemia de manera presencial y virtual. De la totalidad de la muestra, la mayoría de los encuestados pertenecen a una institución pequeña, mientras que en un porcentaje menor se desempeñan en una empresa grande conformada por más de 200 empleados.

Instrumentos

Cuestionario Sociodemográfico

Se indaga sobre Tipo de trabajo y Modalidad del mismo, a qué ámbito pertenece el lugar donde trabaja (“privado”, “público”, “ambos” u “otros”), cuál es la antigüedad en años en su empleo actual, cuántas horas por día trabaja en promedio, de qué rubro (salud, seguridad, distribución, producción limpieza, etc.)

Validación Argentina del Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido (Rodríguez Espínola, Solange y Enrique, Héctor Carmelo)

Se aplicó el cuestionario MOS de 20 ítems. El ítem número 1 hace referencia al tamaño de la red social y los 19 ítems restantes están referidos a cuatro dimensiones del apoyo social funcional: emocional, instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo. La distribución factorial original de los ítems se presenta de la siguiente manera: apoyo emocional/informacional (ítems 3, 4, 8, 9, 13, 16, 17 y 19), apoyo instrumental (ítems 2, 5, 12 y 15), interacción social positiva (ítems 7, 11, 14 y 18) y apoyo afectivo (ítems 6, 10 y 20). Se pregunta, mediante una escala de 5 puntos, con qué frecuencia está disponible para el entrevistado cada tipo de apoyo. También se puede obtener una puntuación total donde mayor puntuación sería mayor apoyo percibido.

Se ha usado el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de la escala, y en los tres factores se han obtenido valores cercanos a 1, que permite establecer que

la escala es consistente. La prueba presenta un índice de confiabilidad de alfa de Cronbach de .919 para la totalidad de la misma, mientras que por factor presenta las siguientes alfas: Apoyo emocional: .876; apoyo afectivo: .843 y para apoyo instrumental: .802.

Adaptación en español de la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Job Insecurity Scale JIS-8). Validada por Llosa et al., (2017).

Dichos autores validaron la versión corta de 8 ítems. Los 8 ítems se distribuyen en dos dimensiones: Dimensión Cognitiva de la Inseguridad Laboral (Compuesto por los primeros 4 ítems): Relativa al pensar en la Inseguridad Laboral. Y la Dimensión Afectiva de la Inseguridad Laboral (Compuesto por los 4 ítems finales): Relativa hacia los sentimientos en la Inseguridad Laboral. La misa arroja una puntuación global.

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

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

Escala de Satisfacción General

Se aplicó la ESG (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr et al., (1979) compuesta por 15 ítems. Se conforma de dos subescalas: Subescala de Factores Intrínsecos: Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Está conformada por los ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.

Subescala de Factores Extrínsecos: Indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Está conformada por los ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

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

Los coeficientes de Alpha de Cronbach corresponden: Para la Satisfacción general: entre .85 y .88. Para la Subescala de Satisfacción Intrínseca: entre .79 y .85. Para la Subescala de Satisfacción Extrínseca: entre .74 y .78

Procedimiento

Se administraron los instrumentos de manera anónima e individual. Se les entregó a los participantes un protocolo que contenía el sociodemográfico, la Adaptación en español de la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8, la Validación Argentina del Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido y la Escala de Satisfacción General.

Los mismos se administraron de manera remota, a través de un formulario de Google Forms, el cual fue enviado vía WhatsApp. Luego de aceptar participar, otorgando su consentimiento informado, asegurando la absoluta confidencialidad, se presentaron los cuestionarios en el mismo orden para todos los participantes. El tiempo necesario para completarlos fue de 10 minutos aproximadamente.

Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron tabulados y sistematizados con el programa SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) 20.0. En el procesamiento de la información obtenida se realizó un análisis cuantitativo de las variables psicológicas que forman este proyecto y las asociaciones entre las mismas. El estudio se adecuará a las normas éticas promulgadas en la declaración de Helsinki para la investigación con seres humanos.

Al realizar la prueba Kolmogorv Smirnov, los datos de la variable Apoyo Social arrojó una distribución normal ($p > .05$), mientras que sus tres dimensiones arrojaron una distribución anormal ($p < .05$). En cuanto a las variables Satisfacción General, e Inseguridad Laboral, ambas variables con sus dos dimensiones, arrojaron una distribución anormal ($p < .05$). Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para las correlaciones y U de Mann Whitney para la comparación de grupos bicategoriales (trabajadores autónomos/Monotributista; ámbito de trabajo público o privado). El nivel de significación se estableció para todos los análisis en $\alpha=.05$

Resultados

Caracterización de la muestra

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra

Variable	Etiqueta	N	Porcentaje
Tipo de trabajo	Autónomo/Monotributista	28	28,00
	Relación de dependencia	70	70,20
	Otros	2	2,00
Ámbito laboral	Público	21	65,00
	Privado	65	21,00
	Ambos	12	12,00
	Otros	2	2,00

Rubro de trabajador esencial	Salud	50	50,0
	Seguridad	13	13,0
	Distribución	7	7,0
	Producción	9	9,0
	Limpieza	9	9,0
	Comercio	12	12,0

Nota: n=100

A partir del análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, se buscó poder caracterizar la muestra. Los resultados descriptos en la tabla 1, evidencian que la mayoría de los trabajadores encuestados, trabajan bajo relación de dependencia y se desempeñan en el ámbito público, mientras que una porción menor son trabajadores autónomos/Monotributista, cuyos trabajos pertenecen al ámbito privado. De la totalidad de la muestra, la mitad de la misma son profesionales de la salud, seguidos en menor proporción por personal de seguridad, comercio, producción, distribución y limpieza.

Análisis Descriptivos

Tabla 2

Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

	<i>M(DS)</i>	<i>95% IC</i>	<i>Rango</i>	<i>n</i>
Apoyo Social	83.41(21.302)	[79.18, 87.64]	25-125	100
Apoyo Emocional	39.38(9.819)	[37.43, 41.33]	11-50	100
Apoyo Instrumental	14.95(4.516)	[14.05, 15.85]	4-20	100
Apoyo Afectivo	20.22(4.836)	[19.26, 21.18]	6-25	100
Inseguridad Laboral	17.25(6.263)	[16.01, 18.49]	8-40	100
Inseguridad Laboral Cognitiva	8.96(3.222)	[8.32, 9.60]	4-20	100
Inseguridad Laboral Afectiva	8.29(4.509)	[7.40, 9.18]	4-20	100
Satisfacción Laboral	61.92(18.509)	[58.25, 65.59]	10-90	100
Satisfacción Laboral Intrínseca	29.32(9.252)	[27.48, 31.16]	2-42	100
Satisfacción Laboral Extrínseca	32,60(9.820)	[30.65, 34.55]	4-48	100
Horas de trabajo	9,35(6.088)	[8.14, 10.56]	3-48	100
Antigüedad laboral	7,55(6,844)	[6.19, 8.91]	1-34	100

Nota: M: Media, DS: Desvío, IC: Intervalo de Confianza.

Como se puede observar en la Tabla 2, la muestra evidenció un nivel alto de Apoyo Social y Apoyo afectivo, y un nivel medio de Apoyo Emocional e Instrumental. En cuanto a las variables de Inseguridad Laboral, Inseguridad Laboral Cognitiva y Afectiva las mismas presentaron puntuaciones promedias bajas, y el resto de las variables como Satisfacción Laboral, Satisfacción Intrínseca y Extrínseca, evidenciaron puntuaciones correspondientes a un nivel medio. En cuanto a las variables Horas de trabajo y Antigüedad laboral, evidenciaron puntuaciones correspondientes a un nivel bajo.

Análisis de relación

Tabla 3
Asociación entre las variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Apoyo Social	.	,942**	,907**	,926**	-,315**	-,322**	-,218*	-,338**	,320**	-,351**
2.Apoyo Emocional		.	,848**	,898**	-,363**	-,371**	-,241*	,354**	,348**	,364**
3.Apoyo Instrumental			.	,849**	-,236*	-,272**	-,151	,313**	,309**	,312**
4.Apoyo Afectivo				.	-,304**	-,250*	-,261**	,289**	,296**	,280**
5.Inseguridad Laboral					.	,683**	,865**	-,482**	-,460**	-,470**
6.I.L. Cognitiva						.	,288**	-,571**	-,541**	-,573**
7.I.L. Afectiva							.	-,321**	-,317**	-,219**
8.Satisfacción Laboral								.	,971**	,968**
9.S. L. Intrínseca									.	,887**
10.S. L. Extrínseca										.

Nota: *p<.05. **p<.01. Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); I.L: Inseguridad Laboral y S.L.: Satisfacción Laboral.

A partir de lo que se observa en la *Tabla 3*, el Apoyo Social, en sus tres dimensiones Apoyo Emocional, Instrumental y Afectivo correlacionó de manera inversa o negativa con la variable de Inseguridad Laboral y sus dos dimensiones, Inseguridad Laboral Cognitiva y Afectiva, mientras que, con la variable de Satisfacción Laboral, y con sus dimensiones Satisfacción laboral Extrínseca e Intrínseca correlacionó de manera directa. Asimismo, las

variables de Inseguridad Laboral y Satisfacción Laboral en todas sus dimensiones, correlacionaron de manera inversa o indirecta.

Esto indicaría que a mayor Apoyo Social percibido menor será la Inseguridad Laboral cognitiva y afectiva en los sujetos, como así también, a mayor nivel de Apoyo Social percibido mayor nivel de Satisfacción laboral Extrínseca e Intrínseca. Asimismo, a menor nivel de Inseguridad Laboral, mayor nivel de Satisfacción Laboral y viceversa.

Tabla 4

Asociación entre las variables y la edad, antigüedad y horas de trabajo diarias de los participantes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Edad del encuestado	.	,482**	,173	,121	,093	,173	,132	-,082	-,071	-,118
2. Antigüedad Laboral		.	,219*	,161	,129	,198*	,156	-,313**	-,276**	-,244**
3. Hs. de T. diarias en P.			.	,033	,029	,048	,094	-,119	,010	-,209*
4. Apoyo Social				.	,942**	,907**	,926**	-,315**	-,322**	-,218*
5. Apoyo Emocional					.	,848**	,898**	-,363**	-,371**	-,241*
6. Apoyo Instrumental						.	,849**	-,236*	-,272**	-,151
7. Apoyo Afectivo							.	-,304**	-,250*	-,261**
8. Inseguridad Laboral								.	,683**	,865**
9. I.L. Cognitiva									.	,288**
10. I.L. Afectiva										.

Nota: * $p < .05$. ** $p < .01$. Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); Hs.: horas; T.: trabajo, P.: promedio; I.L.: Inseguridad Laboral.

A partir de lo que se observa en la Tabla 4, la variable antigüedad laboral se correlacionó de manera directa con las variables horas de trabajo diarias en promedio y la variable de Apoyo Social en su dimensión Apoyo Instrumental. Asimismo, correlacionó de manera inversa o indirecta, con la variable de Inseguridad Laboral en sus dos dimensiones, Cognitiva y Afectiva. Sin embargo, la variable horas de trabajo diarias en promedio se correlacionó de manera indirecta con la variable Inseguridad Laboral, en su dimensión Inseguridad Laboral Afectiva.

Esto indicaría que, a mayor antigüedad y horas de trabajo, mayor será el nivel del apoyo instrumental real o percibido. Y que, a mayor Antigüedad Laboral y horas de trabajo diarias promedio menor será la Inseguridad Laboral cognitiva y afectiva en los trabajadores y viceversa.

Análisis de comparación

Tabla 5

Comparación de las variables según tipo de trabajo

	<i>Rp</i>		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>z</i>
	Aut/Mon. (n=28)	Rel.Dep (n=70)			
Apoyo Emocional	41,91	52,54	,093	767,50	-1,679
Apoyo Instrumental	43,82	51,77	,208	821,00	-1,258
Apoyo Afectivo	43,32	51,97	,167	807,00	-1,381
Inseguridad Laboral	58,21	46,01	,054	736,00	-1,924
I.L. Cognitiva	58,34	45,96	,050	732,50	-1,960
I.L. Afectiva	57,77	46,19	,065	748,50	-1,848
Satisfacción Laboral	47,16	50,44	,606	914,50	-,515
S.L. Intrínseca	50,13	49,25	,890	962,50	-,138
S.L. Extrínseca	44,79	51,39	,299	848,00	-1,039

Nota: Rp: Rango promedio; Aut/Mon: Autónomo/Monotributista; Rel.Dep: Relación de Dependencia. I.L.: Inseguridad Laboral. S.L.: Satisfacción Laboral.

En la Tabla 5 se observa una tendencia en la variable Inseguridad Laboral Cognitiva según el tipo de trabajo, es decir, la relación laboral con su empleador, experimentando más Inseguridad Laboral Cognitiva los encuestados que se desempeñan como trabajadores autónomos o monotributista.

Tabla 6

Comparación de las variables según ámbito de trabajo

	<i>Rp</i>		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>z</i>
	Privado. (n=65)	Público. (n=21)			
Apoyo Emocional	40,78	51,93	,074	505,50	-1,789
Apoyo Instrumental	41,48	49,74	,185	551,50	-1,326
Apoyo Afectivo	40,97	51,33	,094	518,00	-1,675
Inseguridad Laboral	46,22	35,07	,074	505,00	-1,785
I.L. Cognitiva	44,48	40,48	,521	619,00	-,643

I.L. Afectiva	47,10	32,36	,017	448,50	-2,384
Satisfacción Laboral	41,41	49,98	,171	546,50	-1,368
S.L. Intrínseca	41,39	50,02	,168	545,50	-1,379
S.L. Extrínseca	41,82	48,71	,270	573,00	-1,102

Nota: Rp: Rango promedio; I.L.: Inseguridad Laboral. S.L.: Satisfacción Laboral.

En la Tabla 6 se observan diferencias significativas en la variable Inseguridad Laboral, en su dimensión Inseguridad Laboral Afectiva según el ámbito de trabajo, es decir, si su lugar de trabajo corresponde al ámbito público o privado, experimentando más Inseguridad Laboral Afectiva los encuestados que se desempeñan como trabajadores en el ámbito privado.

Finalmente, se llevaron a cabo comparaciones de grupo según si se trataba de trabajadores esenciales del ámbito de la salud, comercio, seguridad, limpieza, distribución y producción y no se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$).

Discusión

Teniendo como objetivo general de estudio determinar la asociación significativa entre apoyo social percibido, satisfacción laboral e inseguridad laboral en trabajadores de servicios esenciales, de la provincia de Buenos Aires, que continuaron con su actividad laboral durante la cuarentena por la pandemia de COVID-19, los resultados obtenidos indican que existe tal relación.

Se planteó, en primer lugar, encontrar una correlación positiva entre apoyo social y satisfacción laboral. Se halló que, existe una relación entre el Apoyo Social percibido y la Satisfacción Laboral, de manera directa o positiva, lo que indica que a mayor nivel de apoyo social percibido mayor nivel de satisfacción laboral.

Dichos resultados concuerdan con lo planteado por Brunelli et al. (2022), donde señalan que frente a la carga laboral que experimentaron los trabajadores, sus niveles de satisfacción laboral disminuyeron considerablemente, sin embargo, dichos niveles

aumentaron producto del Apoyo Social, la autonomía y la retroalimentación brindada por los referentes de equipos y sus superiores. En concordancia con estos resultados, Carhuajulca Ibarra, (2021), halló en su estudio una relación significativa entre el apoyo institucional y la satisfacción laboral en el personal de salud durante la pandemia por COVID-19, quienes evidenciaron niveles altos de satisfacción laboral, como resultado del apoyo institucional percibido por los profesionales.

En segundo lugar, se planteó en el presente estudio, hallar una correlación negativa entre apoyo social e inseguridad laboral. Mediante los resultados obtenidos, se evidenció una relación inversa o negativa entre el Apoyo Social Percibido e Inseguridad Laboral, indicando que a mayor Apoyo Social percibido se asocia una menor percepción de Inseguridad Laboral. Asimismo, los resultados indican que, a menor nivel de Inseguridad Laboral, mayor nivel de Satisfacción Laboral y viceversa por lo que se confirma la hipótesis de trabajo.

Esto coincide con los resultados encontrados en uno de los estudio revisados, en los que el apoyo Social evidenció una relación directa con un mejor estado de salud mental y de manera inversa o negativa con la incertidumbre laboral percibida, dando cuenta de que un alto nivel de Apoyo Social se relaciona con una menor incertidumbre laboral percibida y un mejor estado de salud mental, en cambio los niveles altos de incertidumbre laboral se encuentran relacionados al mal estado de la salud mental (Llosa et al.,2020).

Asimismo, y en concordancia con los resultados hallados, Serrano Rosa et al. (2018), señala que la Inseguridad Laboral está relacionada con efectos nocivo para el bienestar de los sujetos, con lo cual quien perciba su empleabilidad o empleo como inseguro presentara mayor malestar afectivo y en consecuencia un nivel menor de satisfacción laboral. En su estudio, pudieron hallar resultados que indicaron que aquellos trabajadores que presentaron niveles elevados de inseguridad laboral tienen niveles significativamente más bajos en

satisfacción laboral y autoeficacia, como así también mayor puntuación en depresión, ansiedad y salud general.

Además, en el presente estudio se pudieron analizar otros datos que se consideraron relevantes, así se halló que, a mayor antigüedad y horas de trabajo, mayor fue el nivel del apoyo instrumental real o percibido por parte de los trabajadores, y menor nivel de Inseguridad Laboral cognitiva y afectiva en los mismos. Estos hallazgos coinciden con la revisión sobre las investigaciones realizadas en relación a la inseguridad laboral, en los que se señalaba que la antigüedad de los trabajadores dentro de una organización influye en la percepción de inseguridad laboral. Dado que los trabajadores, a lo largo de su trayectoria laboral, reciben una formación específica que incrementará sus habilidades y competencias, dichas competencias aumentan el nivel de productividad de la empresa y por ende los trabajadores adquieren un valor agregado para sus empleadores y para la empresa, disminuyendo de este modo el riesgo o las posibilidades de despido. Con lo cual aquellos trabajadores con mayor antigüedad laboral presentan niveles menores de inseguridad laboral. Asimismo, señalan que, en relación a la inseguridad laboral, diversas investigaciones, han estudiado el papel modulador de características sociales y organizacionales como el apoyo social y características de personalidad, entre otras; los cuales arrojaron evidencia empírica sobre el papel del apoyo organizacional como amortiguador del efecto negativo que la inseguridad laboral ejerce sobre la satisfacción laboral y la salud psicológica de los trabajadores. (Sora, et al., 2014).

Asimismo, entre los datos analizados, se halló una tendencia en cuanto a la variable Inseguridad Laboral Cognitiva según la relación laboral con su empleador, indicando que experimentan más Inseguridad Laboral Cognitiva los encuestados que se desempeñan como trabajadores autónomos o Monotributista. Como así también, se encontraron diferencias significativas en su dimensión Inseguridad Laboral Afectiva, según si el ámbito de trabajo

correspondía al ámbito público o privado, evidenciando que experimentan más Inseguridad Laboral Afectiva los encuestados que se desempeñan como trabajadores en el ámbito privado. En contraposición a los resultados hallados en uno de los estudios consultados que señalan la existencia de una relación inversa entre inestabilidad laboral y bienestar psicológico, afirmando que el tipo de relación laboral, es decir, relación de dependencia o autónomos, no serían variables relevantes para distinguir el bienestar psicológico o el nivel de malestar por la inestabilidad laboral, ya que no se hallaron diferencias significativas entre estos grupos (Oliva, 2021). Sin embargo, en consonancia con los resultados hallados en este estudio, Sora, et al., (2014), plantean que cuando el trabajador percibe diferencias entre la relación laboral real que mantiene con su empleador y sus preferencias, por ejemplo, trabajadores con contrato temporales, que preferirían contratos permanentes, entre otras; vivencian un desajuste, dicho desajuste entre las condiciones laborales y las preferencias de los trabajadores, sería el responsable de que dichos trabajadores presenten mayores niveles de inseguridad laboral.

En cuanto al ámbito público o privado, diferentes estudios señalan que la pandemia por COVID-19 y las dificultades asociadas a esta, como el riesgo al contagio, continuas jornadas laborales por el personal esencial, la carencia de recursos y sus consecuencias sobre la estabilidad laboral, afectan el clima laboral tanto en instituciones públicas como privadas, generando inestabilidad laboral en sus trabajadores pero, a diferencia de este estudio, no brindan datos específicos en cuanto a los niveles de la misma en empleados públicos y privados (Carrión-Bósquez, et al., 2022; Estrada y Albán, 2020). Cabe señalar, que, si bien los artículos revisados no ofrecían datos específicos sobre la inseguridad laboral respecto al trabajo público o privado, brindaban otros hallazgos importantes que señalaban, por ejemplo que trabajadores sociales que se desempeñan en el ámbito público, presentaron menores niveles de apoyo social, satisfacción laboral y mayor ansiedad y que los empleados de salud

en instituciones privadas presentaron mejores niveles de salud mental que los trabajadores del ámbito público (Zhang et al., 2020; Caravaca-Sánchez et al., 2022).

Como conclusión, los resultados permiten evidenciar la importancia que tiene el apoyo social como factor protector ante las exigencias o dificultades que deben enfrentar las personas, como así también, el papel que cumplen la satisfacción laboral en cuanto al bienestar subjetivo y general de los trabajadores, y los efectos en la salud de los mismos producto de la inseguridad laboral, y la falta o el inadecuado apoyo social que se les brindan. En este sentido señalan que el vínculo sostenido en el tiempo con un determinado entorno laboral, aportan familiaridad y percepción de apoyo por parte de los trabajadores, constituyendo un elemento necesario para el bienestar presente o futuro de quienes forman parte de la organización. Con lo cual, es probable que dichos trabajadores sean más autosuficientes, más resistentes a la adversidad, saludables y confiados en sus habilidades (Feeney y Collins, 2015).

Es importante destacar, que la presente investigación cuenta con determinadas limitaciones como el tamaño de la muestra de participantes, al tratarse de una muestra pequeña, presentó diferencias marcadas en cuanto al número en la diferencia de grupos. Como así también al ser la misma de naturaleza no probabilística, sus resultados son de difícil generalización.

Se sugiere para futuras investigaciones seguir indagando acerca de la relación entre Apoyo Social, Satisfacción Laboral e Inseguridad Laboral ya que algunos de los datos recabados en la presente investigación son contrapuestos a los encontrados por otras investigaciones e incluso se encontraron datos que no se especifican en otros estudios. A su vez, se recomienda seguir investigando acerca de variables relacionadas al contexto como ámbitos de trabajo públicos y privados, familia, en relación tanto a la Inseguridad Laboral, como a la Satisfacción Laboral y el Apoyo Social, ya que no se encontraron artículos que las

vinculen y las relacionen con otras variables del contexto, el cual parece ser un factor fundamental para las mismas.

Referencias

- Alfaro Alcázar, C. Y. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. *Universidad César Vallejo*.
- Aranda B, C., & Pando M, M. (2014). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista de Investigación en Psicología*, 16(1).
- Aranda B., C., & Pando M., M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista De Investigación En Psicología*, 16(1), 233–245.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v16i1.3929>
- Arredondo, N., Rogers, H., Tang, J., Gómez, S., Arizal, N., Pérez, M., & Aguirre-Acevedo, D. (2012). Validación en Colombia del cuestionario MOS de apoyo social. *International Journal of Psychological Research*, 5(1), 142-150
- Bilbao, J., & Vega, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*.
- Braquehais, M. D., Vargas-Cáceres, S., Gómez-Durán, E., Nieva, G., Valero, S., Casas, M., & Bruguera, E. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(9), 613-617. <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa207>
- Brooks, S. K, Wester, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 10227(395), 912-920.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

- Brunelli, M. V., Astoul Bonorino, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca Rivarola, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte De Enfermería*, 33(1), 33–48. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.33-48
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194.
- Carhuajulca Ibarra, K. M. (2021). Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud durante la pandemia COVID-19 del hospital Gustavo Lanatta Luján, 2021.
- Carrión-Bósquez, N. G., Castelo-Rivas, W. P., Alcívar-Muñoz, M. M., Quiñonez-Cedeño, L. P., & Llambo-Jami, H. S. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1).
- De Witte, H., Pienaar, J. y De Cuyper, N. (2016). Revisión de 30 años de estudios longitudinales sobre la asociación entre precariedad laboral y salud y bienestar: ¿Existe evidencia causal? *Psicólogo australiano*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Estrada, Á. T. N., & Albán, Á. R. N. (2020). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19. *Palabra*, 2(1), 226-242.
- Etchevers, M. J., Garay, C. J., Putrino, N., Grasso, J., Natalí, V., & Helmich, N. (2020). Salud Mental en Cuarentena. Relevamiento del impacto psicológico a los 7-11 y 50-55 días de la cuarentena en población argentina. *Universidad de Buenos Aires*.
- Feeney, Brooke C., & Collins, Nancy L. (2015). A New Look at Social Support: A Theoretical Perspective on Thriving Through Relationships. *Personality and Social Psychology Review*, 19(2), 113–147. <https://doi.org/10.1177/1088868314544222>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En Metodología de la Investigación, 170-191.
- Kim, T., Von dem Knesebeck, O. (2015). ¿Es mejor para la salud un trabajo inseguro que no tener ningún trabajo? Una revisión sistemática de estudios que investigan los riesgos relacionados con la salud tanto de la inseguridad laboral como del desempleo. *BMC Public Health* 15, 985. [DOI: 10.1186/s12889-015-2313-1](https://doi.org/10.1186/s12889-015-2313-1)
- Klandermans, B., Tinka van Vuuren (1999) Job Insecurity: Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153. [DOI: 10.1080/135943299398294](https://doi.org/10.1080/135943299398294)
- Larroy, C., Estupiñá F., Fernández-Arias, I., Hervás, G., Valiente, C., Gómez, M., Crespo, M., Rojo, N., Roldán, L., Vázquez, C., Ayuela, D., Lozano, B., Martínez Bernardo, A., Pousada, T., Gómez, A., Asenjo, M., Rodrigo, J.J., Florido, R., Vallejo, M., Sanz, S., Martos, L., González del Valle, S., Anton, A., Jiménez, A., De Miguel, A., Abarca, B., De la Torre, M. y Pardo, R. (2020). Guía para el abordaje no presencial de las consecuencias psicológicas del brote epidémico de Covid-19 en la población general. *Universidad Complutense de Madrid*.
- Locke, E. A. (1969). ¿Qué es la satisfacción laboral? *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 4(4), 309–336. [DOI:10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Londoño, N., Rogers, H., Castilla, J., Posada, S., Ochoa, N., Jaramillo, M., Oliveros, M., Palacio, J., Aguirre, D., (2012). Validación en Colombia del cuestionario MOS de Apoyo Social. *International Journal of Psychological Research*, 5(1), 142-150.
- Llosa, J. A., Agulló Tomás, E., Menéndez Espina, S., Rodríguez Suárez, J., & Boada Grau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital*, 20(1),1-24.

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.
- Mancini, F. (2006). Subjetividad e incertidumbre-experiencias de la inseguridad laboral en México. *In V Congreso Nacional AMET*.
- Menéndez-Espina, Sara., Llosa J. A., Agulló Tomás, E., Rodríguez Suárez, J., Sáiz Villar, R., Lahseras Díez, H. F. (2019). Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies from a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10.
[DOI:10.3389/fpsyg.2019.00286](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286)
- Mohr, G.B. (2000). El significado cambiante de diferentes factores estresantes tras el anuncio de la quiebra: una investigación longitudinal con especial énfasis en la precariedad laboral. *Revista de comportamiento organizacional*, 21 (3), 337-359.
[DOI:10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3<337::aid-job18>3.0.co;2-g](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<337::aid-job18>3.0.co;2-g)
- Noguera Roberto, M. L., Lucero, L., Llarena, S. (2020). Los servicios esenciales en tiempos de covid-19: impacto emocional y factores protectores. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 5(2).
- Oliva, R. B. (2021). Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba. *Bachelor's thesis*.
- Papandrea, D. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1-56.
- Pujol-Cols, L. J. (2018). Autoevaluaciones esenciales, factores psicosociales del trabajo y satisfacción laboral: un análisis de su vinculación desde una perspectiva interaccionista. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires]. *Repositorio Institucional-Conicet Digital*.

- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. DOI: [10.18046/j.estger.2018.146.2809](https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809)
- Rodríguez Espínola, S., & Enrique, H. C. (2007). Validación Argentina del Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido. *Psicodebate*, 7, 155-168.
- Ruiz Frutos, C., & Gómez Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11.
- Ruiz-Frutos, C., Ortega-Moreno, M., Allande-Cussó, R., Domínguez-Salas, S., Dias, A., & Gómez-Salgado, J. (2021). Health-related factors of psychological distress during the COVID-19 pandemic among non-health workers in Spain. *Safety Science*, 133. DOI: [10.1016/j.ssci.2020.104996](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104996)
- Sánchez, E. (1998) Apoyo social, integración social y salud mental. *Revista de Psicología Social*, 13(3), 537-544. DOI:[10.1174/021347498760349797](https://doi.org/10.1174/021347498760349797)
- Serrano Rosa, M. A., Baena, S., & Molins-Correa, F. (2018). Diferencias entre empleabilidad, Inseguridad Laboral y Salud en trabajadores y desempleados. *Acción Psicológica*, 15(1), 87-102. DOI:[10.5944/ap.15.1.20945](https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945)
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. DOI:[10.1177/1059601111434201](https://doi.org/10.1177/1059601111434201)
- Urzúa, A., Vera-Villarroel, P., Caqueo-Urizar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del Covid-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118.

Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., & Sun, S. (2020). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 144–146.
<https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>

Anexos



Consentimiento Informado

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Tesis de Grado – Lic. En Psicología

Al aceptar participar certifico que soy mayor de 18 años y he sido informado/a con claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado/a a participar. A su vez, dejó constancia de aceptar participar de forma voluntaria y libre en este estudio, y haber comprendido que no se brindará devolución de los datos obtenidos en dicha práctica. Toda información proporcionada permanecerá totalmente confidencial (Ley N° 25.326), anónima y será utilizada solo en el contexto de este estudio. Presto plena conformidad a su realización.

☐ Acepto participar

☐ No acepto participar

(Marque con una cruz la opción elegida) *

Cuestionario Sociodemográfico

Edad: ____

Género:

☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Otro _____

Lugar de Residencia:

☐ Capital Federal
☐ Gran Buenos Aires
☐ Provincia de Buenos Aires
☐ Otra _____

Estado Civil:

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

Nivel de Estudios Formales:

☐ No escolarizado ☐ Terciario Incompleto
☐ Primario Incompleto ☐ Terciario Completo
☐ Primario Completo ☐ Universitario Incompleto
☐ Secundario Incompleto ☐ Universitario Completo
☐ Secundario Completo.

¿Cuál es tu situación laboral actual?

☐ Trabajo ☐ Estudio y Trabajo ☐ Desempleado

Tipo de trabajo

☐ Autónomo/Monotributista. ☐ En relación de dependencia ☐ Ambas modalidades

☐ Otras: _____

¿Cuál es tu modalidad de trabajo actualmente?

☐ Home-office ☐ Presencial ☐ Ambos

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

☐ Trabajo solo/a

☐ Micro (Hasta 5 empleados)

☐ Pequeña (Entre 6 y 50 empleados)

☐ Mediana (Entre 51 y 200 empleados)

☐ Grande (Más de 200 empleados)

¿A qué ámbito pertenece el lugar donde trabaja?

☐ Privado ☐ Público ☐ Ambos ☐ Otra: _____

¿Hace cuánto tiempo trabaja en su empleo actual? _____

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

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

En caso de haber contestado "Si". ¿De qué rubro? (Salud, Seguridad, Distribución, Producción, Limpieza, etc.) _____

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

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

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

Los valores son: 1= "Fuertemente en desacuerdo"; 2= "En parte en desacuerdo"; 3= "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 4="en parte de acuerdo"; 5= "Totalmente de acuerdo".

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

1 2 3 4 5

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

Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido

Las siguientes preguntas se refieren al apoyo o ayuda de que usted dispone.

Aproximadamente, ¿Cuántos amigos íntimos o familiares cercanos tiene usted? Personas con las que se encuentra a gusto y puede hablar de todo lo que se le ocurre)

¿Con qué frecuencia está disponible para usted cada tipo de apoyo?

1 2 3 4 5

1. Alguien que le ayude cuando tenga que estar en la cama.

2. Alguien con quien pueda contar cuando necesite hablar.

3. Alguien que le aconseje cuando tenga problemas.

4. Alguien que le lleve al médico cuando lo necesito.

5. Alguien que le muestre amor y afecto.

6. Alguien con quien pasar un buen rato.

7. Alguien que le informe y le ayude a entender una situación.

8. Alguien en quien confiar o con quien hablar de sí mismo y sus preocupaciones.

9. Alguien que le abrace.

10. Alguien con quien pueda relajarse.

11. Alguien que le prepare la comida si no puede hacerlo.

12. Alguien cuyo consejo realmente desee.

13. Alguien con quien hacer cosas que le sirvan para olvidar sus problemas.

14. Alguien que le ayude con las tareas domésticas.

15. Alguien con quien compartir sus temores y problemas más íntimos.

16. Alguien que le aconseje como resolver los problemas personales.

17. Alguien con quien divertirse.

18. Alguien que comprenda sus problemas.

19. Alguien a quien amar y sentirse querido.

Escala de Satisfacción General

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando aquella casilla que mejor represente su parecer.

0 Muy Insatisfecho; 1 Insatisfecho; 2 Poco Insatisfecho; 3 Neutro; 4 Poco satisfecho, 5 Satisfecho, 6 Muy satisfecho.

ACLARACIÓN: Si tiene más de un trabajo, conteste en base al que mayor carga horaria tiene. Si alguno no se corresponde exactamente con su trabajo, por favor, asócielo con la condición más semejante de su puesto.

1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	
2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	
3. Compañeros de trabajo.	
4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	
5. Supervisor inmediato.	
6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	
7. Salario adecuado.	
8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	

9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	
10. Posibilidades de progreso o promoción	
11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	
12. Atención a las sugerencias realizadas.	
13. Horario de trabajo.	
14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo.	
15. Estabilidad en el empleo.	