

# PERCEPCIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN UNA MUESTRA DE PSICÓLOGOS (1)

Nora Leibovich de Figueroa

---

*Doctora en Psicología. Investigadora Principal del CONICET.  
nleibovich@fibertel.com.ar*

## Resumen

Considerando la inestabilidad laboral como un estresor contextual, se diseñó un instrumento específico: el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral- Psicólogos -IMPIL- PS (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2002 b, c) para evaluar cómo es percibido por este grupo profesional.

La información fue relevada en una muestra de 44 psicólogos, varones y mujeres, residentes en la Ciudad de Buenos Aires y su conurbano.

Se presentan los datos referidos a las características de la muestra estudiada y se señalan las áreas de mayor impacto del estresor.

Las investigaciones recientes sobre el estresor contextual "inestabilidad laboral" señalan su influencia sobre el rendimiento y las conductas de los individuos.

**Palabras claves:** evaluación psicológica; ecoevaluación; estresor; inestabilidad laboral; psicólogos

## Percepção da instabilidade laboral numa mostra de psicólogos

### Resumo

Considerando a instabilidade laboral como um estressor contextual, se desenhou um instrumento específico: o "Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral- Psicólogos -IMPIL- PS (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2002 b, c)" para avaliar de que maneira é percebido por este grupo Profissional.

A informação foi relevada numa mostra de 44 psicólogos, homens e mulheres, residentes na Cidade de Buenos Aires e o seu subúrbio.

Apresentam-se os dados referidos às características da mostra estudada e mostram-se as áreas de maior impacto do estressor.

As investigações recentes sobre o estressor contextual "instabilidade laboral" mostram a sua influencia sobre o rendimento e as condutas dos indivíduos.

**Palabras chaves:** avaliação psicológica, ecoavaliação; estressor; instabilidade laboral; psicólogos.

## Introducción

### El estrés en el trabajo

Generalmente cuando un trabajador se enfrenta a una gran tensión, al igual que cualquier otro profesional, busca salidas que lo desbloqueen. Estas no siempre son beneficiosas para su salud. Tabaco, alcohol, bulimia, astenia, hiperactividad, son válvulas de escape que, a menudo, desembocan en dolores de cabeza, gripes, problemas coronarios y psiquiátricos.

La Organización Internacional del Trabajo elaboró un informe en 1993 denominado “El Trabajo en el Mundo”, en el que define al estrés como el mecanismo general con que el organismo se adapta a todos los cambios, influencias, exigencias y tensiones a que puede estar expuesto.

La motivación para realizar una tarea irá siempre acompañada de una dosis, en cierta medida positiva, de estrés. Se trata de un proceso de adecuación de los seres humanos a su entorno, que no es en sí mismo negativo. Ese estrés se vuelve más o menos nocivo dependiendo de las posibilidades de adaptación de cada persona a las nuevas circunstancias o de la capacidad que cada uno tiene para enfrentarse a los conflictos y resolverlos. Cuando lo exigido está por encima de las posibilidades, el grado de estrés es mayor. La presión continuada, estresante y extrema puede resultar muy peligrosa. En los niveles más altos de tensión se encuentra el denominado síndrome “burn out” o del quemado (Maslach, Jackson, Litter, 1996), en el que el grado de presión y bloqueo resulta intolerable.

La OIT reconoce que el estrés nocivo no es un fenómeno aislado, sino que se ha convertido en un riesgo ocupacional significativo de las profesiones. Diferentes estudios realizados en varios países confirman este dato. En EEUU, el 27% de los profesores ha padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de su profesión y casi el 40% reconoce tomar medicinas para sobrellevar síntomas de enfermedades ocasionadas por su trabajo.

En Suecia, estudios recientes llegan a la conclusión de que el 25 por ciento de los educadores está sujeto a una tensión psicológica excesiva, en un grado que puede ser considerado de alto riesgo. El 20% de los docentes del Reino Unido padece problemas de ansiedad, depresión o estrés, y en Hungría se comprobó que determinadas patologías como laringitis, faringitis, enfermedades del sistema circulatorio, neurosis, etc. son más frecuentes entre los educadores que entre la población en general.

La OIT lanzó una serie de medidas para eliminar o compensar el estrés del docente, entre las que se encontraban: fomentar la seguridad en el empleo, evitar los traslados forzosos, reducir el número de alumnos por aula, construir centros de tamaño medio y distribuir racionalmente los espacios.

Los estudios sobre salud laboral agregan actualmente el fenómeno del “mobbing”.

Nos dicen que precisamente la ausencia de normas, de funciones, de procedimientos en el trabajo, son otra fuente del estrés y crea las condiciones para que ese fenómeno se produzca.

La crisis socioeconómica que estamos atravesando en nuestro país ha afectado profundamente el mercado laboral general y, por lo tanto, también el de las profesiones. La percepción de inestabilidad laboral y sus consecuencias para la persona han comenzado a sentirse. La “inestabilidad laboral” se ha convertido en un estresor macrocontextual que inunda tanto la vida personal como profesional.

Gavilan (2001/2002) estudia la relación entre salud mental e inestabilidad laboral. Presenta la metodología llevada a cabo para la realización del trabajo haciendo referencia a entrevistas a informantes claves (en su mayoría psicólogos y psiquiatras) de servicios de Salud Mental de Hospitales Zonales. Como resultado de dichas entrevistas encontraron dos problemáticas básicas a las que se encuentran enfrentados estos profesionales:

Una el desempleo y la otra la inestabilidad laboral

Los profesionales entrevistados mencionaron que han surgido aumentos en la frecuencia de enfermedades cardiorrespiratorias, dermatológicas, o un aumento de la individualidad y que estos problemas se hacen extensivos a la familia. La edad de la población de referencia abarca desde los 30 a los 60 años.

Presenta una clasificación 4 Categorias relacionadas con el desempleo regional con diferentes implicancias y nivel de riesgo psicosocial

1-Los desocupados sin formación previa

2-Los desempleados de empresas del Estado

3-Los desempleados con capacitación previa

4-Los laboralmente inestables Son las personas que tienen empleo, pero que debido a la situación socioeconómica y al alto índice de desempleo temen perderlo.

En dicho trabajo concluyen: “la inseguridad laboral actúa como un estresor crónico, cuyos efectos negativos se acentúan en función del tiempo a que están expuestos a esta inestabilidad “(p. 122).

En un estudio acerca del síndrome de burnout, Schutte, Toppinen, Kalimo, Schaufeli (2000) informan que hallaron diferencias entre naciones y grupos ocupacionales. Estos hallazgos son consistentes con otros relacionados con el mismo tema.

El psicólogo, como un trabajador-profesional, no puede dejar de estar expuesto a este fenómeno tan actual en nuestro medio laboral. Se ve implicado como actor y a su vez debe actuar como profesional frente a los efectos del fenómeno.

## **Contextualización histórica de la Carrera de Psicología y del psicólogo en**

## **nuestro medio profesional**

Realizaremos, a manera introductoria, un breve recorrido histórico de la Carrera de Psicología y algunas observaciones pertinentes, para luego observar cómo afecta esta situación de inestabilidad laboral a algunas de las personas que ejercen esa profesión.

Lucía Rossi (2001) transcribe en el Capítulo 18 de su libro el expediente de Creación de la Carrera de Psicología, relevado en el Archivo de Rectorado de la UBA (Expte. 95.398/56):

“Honorable Consejo: vuestra Comisión de Enseñanza y segunda Enseñanza ha examinado las presentes actuaciones por las cuales la Facultad de Filosofía y Letras eleva resolución dictada por el Decano Interventor por la que dispone crear la Carrera de Psicología en dicha casa de estudios, esta Comisión os aconseja aprobarla dictando la siguiente resolución:

El Honorable Consejo de la Universidad de Buenos Aires resuelve:

Art. 1 “Crear la Carrera de Psicología, la que se regirá de acuerdo con las disposiciones de la presente ordenanza.

Art. 2 “La Facultad de Filosofía y Letras expedirá los siguientes títulos y certificados correspondientes:

- a) Doctor en Psicología
- b) Licenciado en Psicología (con mención de la especialidad aplicada)
- c) Profesor de enseñanza secundaria normal y especial en Psicología

En el Capítulo 21 del mismo libro denominado “Creación de la Carrera de Psicología en UBA: su origen plural. Presencia y ausencia de tradiciones conceptuales y tendencias profesionalizantes previas en el grupo fundador”, Lucía Rossi dice: “la creación de la Carrera de Psicología en el seno de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires presenta un complejo y conflictivo origen. Convergen al momento fundacional diversas tradiciones académicas -la larga historia de demarcaciones médicas y filosóficas apreciables en el decurso de las asignaturas Psicología general I y II- que datan desde principios de siglo. A ellos se suman momentos de institucionalización, como la creación del Instituto de Psicología en 1930 -en estrecha conexión con la Sociedad de Psicología- acompañada de la publicación de Anales del Instituto de Psicología en tres tomos. Fuertes reestructuraciones académicas no ajenas a los drásticos cambios políticos, imprimen cambios en los planteles docentes y consecuentes cambios en los criterios académicos. Para comprender el rol y la inserción laboral del Psicólogo es preciso remitirnos a un proceso histórico en el que se fue construyendo esta identidad que es la que hoy ejercemos” (p 245).

La Psicología es una ciencia relativamente nueva en la historia de las profesiones universitarias en nuestro país. En 1956 se crea la carrera en Rosario y al año siguiente en Buenos Aires.

Cuando nos remitimos a documentos sobre la creación de la carrera, todos los cronistas coinciden en que, en aquella época, las cátedras fueron equitativamente repartidas entre filósofos adscriptos a corrientes liberales, psiquiatras con formación biológica y psicoanalítica. Con el tiempo, estos dos últimos grupos desplazaron a los filósofos y la carrera se dividió en materias introductorias para los más biólogos y las de neto contenido instrumental y de ejercicio profesional para los psicoanalistas.

Desde el inicio comenzó la preocupación por el campo profesional. Casi todos los profesores eran médicos y la psicoterapia era la tarea que generalmente los ocupaba, pero existía en los primeros psicólogos la necesidad de diferenciarse. El campo clínico era tal vez el más conocido, todos los otros, inexistentes, había que crearlos.

Es aquí donde aparece la contradicción en la práctica profesional identificada con los maestros psicoanalistas y la necesidad de crear una identidad profesional propia.

Otro equívoco que surge por esa época, es decir con el advenimiento de los primeros profesionales, es el de confundir rol profesional con persona y de allí que se alimentara cierta omnipotencia en el rol.

Otra paradoja que se daba en este contexto, es la de que en la Argentina la psicoterapia era realizada por médicos y los psicólogos no tenían una incumbencia definida. A partir de la Ley 17.132 del año 1966 es que se restringe el hacer del psicólogo, como auxiliar de la medicina, en el campo clínico. Esta situación perduró hasta el año 1984 en que se dicta la Ley 23.277 (sancionada el 27 de setiembre de 1985) de ejercicio profesional.

En cuanto a la realidad profesional de hoy en el capítulo primero del libro *Globalized Psychotherapy*, Eduardo Nicemboin (2002) nos informa lo siguiente: "Según datos de Alonso y Molina (1997 y 1998), hay en nuestro país alrededor de 35.000 psicólogos, sobre 37.000 egresados y 39.000 estudiantes de Psicología, de los que desertan un 80% de promedio. El primer autor (citado por Nicemboin) estima en 28.000 los psicólogos que hacen psicoterapia y en 3.500 los médicos que practican psicoterapia, sobre una población de 97.000 médicos. De las organizaciones dependientes de la IPA (Asociación Internacional de Psicoanálisis), hay 2.500 psicoanalistas ya incluidos en los guarismos anteriores. El 90% de los psicólogos son de género femenino, y entre los practicantes de psicoterapia el porcentaje es de 80% de mujeres. En Buenos Aires, en la red de salud mental hay 700 psicólogos rentados, 547 psiquiatras rentados y 750 psicólogos no rentados. Argentina y Uruguay tienen el mayor porcentaje de psicólogos-psicoterapeutas por habitante. En Argentina, sobre

36.050.042 habitantes, con 26 Universidades, hay 1025 habitantes por Psicólogo, o sea 98 Psicólogos por cada 100.000 habitantes. Buenos Aires cuenta con 500 Psicólogos cada 100.000 habitantes. En el continente y España hay alrededor de 335.000 Psicólogos. Robiner señala, en un estudio de principios de esta década, que en Europa hay entre 25 y 50 psicólogos por cada 100.000 habitantes, sólo en Buenos Aires hay 500. Las cifras son muy impactantes a nivel mundial”.

Raúl Courel y Ana María Talak (2001) nos hablan de la formación académica y profesional del psicólogo en Argentina: “Las capacidades o competencias para la inserción y la actuación o intervención laboral que se aspira a formar suelen corresponder a las incumbencias del título, predominando las de orientación, asistencia, evaluación y diagnóstico, asesoramiento, pronóstico, rehabilitación y tratamiento psicológico. La importancia que se concede a la Psicología clínica y al psicoanálisis es congruente con la imagen del psicólogo como un profesional de la salud, menos dedicado a otras tareas tanto disciplinarias como de ejercicio profesional. Por otra parte, las competencias relacionadas con la ética y la deontología, en general, tienen un tratamiento circunscripto a alguna materia destinada a ese solo fin” (pág. 42).

Con este panorama histórico de franca búsqueda de identidad profesional por diversos caminos y con una elevada matrícula, analizaremos el estresor psicosocial (en nuestro caso, la inestabilidad laboral) sobre una muestra de profesionales psicólogos.

### **Planteo del problema**

Consideramos la inestabilidad laboral como un estresor en el empleo (Leibovich de Figueroa; Schufer; 2002-a). Pero, ¿cómo caracterizar este estresor psicosocial en nuestra propia Profesión?.

Es un compromiso ético de los Psicólogos mirar en primer lugar hacia adentro de la propia profesión para luego actuar hacia fuera. Ante esta nueva demanda social (inestabilidad laboral) los Psicólogos nos encontramos como seres humanos sumergidos en la incertidumbre a causa de las transformaciones en el universo del trabajo. ¿Cuál es nuestra propia percepción de este fenómeno macrocontextual?

Entre las preguntas relevantes que debemos plantearnos se encuentran:

- ¿Se percibe inestabilidad laboral en la profesión de psicólogo?
- ¿Qué impacto produce este estresor en una muestra de Psicólogos?
- ¿Con qué frecuencia es percibido?
- ¿Qué relaciones se pueden establecer entre la percepción de este estresor y

la satisfacción general?

La Asociación de Psicólogos de Buenos Aires y la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires están interesadas en conocer las características que la inestabilidad laboral tiene sobre la profesión.

Como parte de la implementación de Proyecto UBACYT (Universidad de Buenos Aires, Secretaría de Ciencia y Técnica) – P50 denominado “Estresores psicosociales en el trabajo, inseguridad laboral y la pérdida del trabajo” se ha llevado a cabo un convenio entre la Asociación de Psicólogos y la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, que permitió estudiar el impacto de la inestabilidad laboral en una muestra de Psicólogos.

Las conclusiones a las que se arribe, producto de esta información, servirán para proponer acciones futuras que tiendan a revertir los efectos negativos de la crisis sobre el colectivo profesional.

## **Definiciones de los conceptos**

### **Estresor psicosocial**

“En el contexto del estrés profesional, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad” (Levi , 2000)

### **Percepción de la inestabilidad laboral**

Las rápidas transformaciones actuales que se suceden en el contexto de trabajo llevan a percibir a éste como una situación laboral inestable. Los sentimientos más comunes frente a esto son: incertidumbre, inseguridad, miedo, etc., cuya expresión son los signos y síntomas de malestar

### **Malestar**

Aquellos signos de molestias específicas del contexto de trabajo son considerados como malestar.

Las condiciones psicológicas y sociales adversas, de carácter permanente en el contexto laboral, afectan al trabajador.

En el contexto de inestabilidad laboral se activan mecanismos que facilitan el desgaste psíquico expresado en síntomas inespecíficos. Tomar nuestra propia ocupación para observar y evaluar las características de la inestabilidad laboral se presenta como un hecho de necesidad ética por la Amplitud social del fenómeno en estudio.

## Método

Se trata de un estudio exploratorio - descriptivo sobre una muestra de psicólogos en actividad.

## Instrumentos

### 1. *Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral-Psicólogos*

*-IMPIL-PS*, elaborado especialmente para esta investigación (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2002 b, c). Se lo considera un instrumento de Ecoevaluación Psicológica a raíz de su forma de construcción. Esta se basa en las características contextuales propias del medio ocupacional que se está evaluando y sus ítems son elaborados a partir de entrevistas con los propios actores del ámbito ocupacional en cuestión.

El análisis psicométrico del instrumento ha arrojado los siguientes valores (Tabla 1) que muestran una buena homogeneidad de los ítems en cada una de las subescalas. En relación a la validez contextual, los puntajes por subescala nos han permitido diferenciar grupos ocupacionales específicos (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2003).

**Tabla 1:** Coeficientes alpha para las ocho subescalas del IMPIL

<i>Subescalas</i>	<i>Coeficiente alpha</i>
Problemas Interpersonales	0.88
Competencia Personal	0.90
Problemas de salud	0.60
Molestias medio-ambientales	0.92
Preocupaciones económicas	0.91
Preocupaciones por el futuro	0.86
Molestias emocionales	0.96
Molestias cognitivas	0.94

El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral-PS se inscribe en la evaluación de ésta como un estresor cotidiano. Este estresor tiene alta probabilidad de ocurrencia a raíz de las condiciones socioeconómicas actuales y por lo tanto, su incidencia en la población activa es mayoritaria.

El IMPIL comparte con otras medidas de sucesos cotidianos el hecho que mide el número y el impacto relativo de este suceso común de "malestar".

Se lo considera una prueba de evaluación de malestar cotidiano, razón por la cual se solicita evaluar los sucesos de los últimos 6 meses, con las siguientes opciones de respuesta: le sucede pero no le produce malestar, le causa poco malestar, le causa

mucho malestar, le causa excesivo malestar, le causa pánico-miedo.

El “malestar”, tal como es definido y evaluado por este instrumento, es la percepción subjetiva del impacto acumulativo de un suceso relativamente menor, pero diariamente molesto o perturbador.

Tanto el impacto como la ocurrencia son dimensiones importantes en la experiencia de “malestar” de un sujeto. Los sucesos cotidianos molestos pueden variar desde una alta a una baja frecuencia de ocurrencia y de un bajo a un alto valor de impacto.

Los sucesos estresantes (molestos) pueden ser clasificados en Categorias relativas basadas en el tipo de contexto de origen del estresor. La definición y operacionalización de dichas Categorias ha dado lugar a las subescalas para su evaluación. Dado que un individuo está más expuesto a algunas situaciones que a otras, esta distinción nos permitirá conocer cuáles son más molestas que otras.

En los ítems que componen el cuestionario están representados los siguientes contextos, de acuerdo al área de origen del estresor:

#### 1 - Problemas interpersonales (PI) (10 ítems)

Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales o intersubjetivas que son evaluados como productores de malestar.

Ejemplos: Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas

Tener que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo.

#### 2 - Competencia personal (CP) (21 ítems)

Evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros con relación al desempeño personal.

Ejemplos: Sentir que soy eficiente y que no lo puedo demostrar.

Sentirme desvalorizado/a como trabajador/a.

3 - Preocupaciones por la salud (PS) (6 ítems) Evalúa el impacto de los síntomas psico-físicos provenientes del trabajo.

Ejemplos: Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo

Sentirme cansado/a por exceso de trabajo

4 - Molestias medio-ambientales (MMA) (11 ítems) Evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio-ambiente socio-cultural de la organización.

Ejemplos: Constantemente pienso que la empresa/institución va a cerrar

Los constantes rumores y que luego no pase nada

5 - Preocupaciones económicas (PE) (12 ítems) Evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos con relación al área trabajo.

Ejemplos: Tengo que achicar mis gastos

Me van a tener que prestar plata.

6- Preocupaciones con relación al futuro (PF) (5 ítems) Evalúa el impacto de los pensamientos en relación el futuro próximo y lejano con relación al área trabajo.

Ejemplos: No poder dormir de noche pensando en el futuro

No saber qué va a pasar al día siguiente

7 - Molestias emocionales (EE) (21 ítems) Evalúa el impacto de los sentimientos con relación al trabajo actual y la inseguridad laboral.

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

Sentir que mi inseguridad personal aumenta

8 - Molestias cognitivas (EC) (15 ítems)

Evalúa el impacto de los pensamientos con relación al trabajo actual y la inseguridad laboral.

Ejemplos: Constantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo.

Trato de no pensar en la situación y no lo logro.

La autopercepción de la inestabilidad laboral actual en términos generales se evaluó con la siguiente pregunta: ¿Cómo percibe Ud. la inestabilidad laboral actual? Las opciones de respuesta eran las mismas que provee el IMPIL –PS (le sucede pero no le produce malestar, etc)

### **Puntaje de sucesos**

Nos proporciona una medida objetiva de la frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar e indirectamente refleja el grado en que el sujeto se ve comprometido con su medio ambiente.

### **Puntaje de impacto**

Este puntaje representa el mejor indicador de la experiencia personal de “malestar”.

### **Relación impacto-suceso**

Altos puntajes en esta relación indicarían que un individuo es vulnerable a percibir

malestar. También pueden significar un estado temporario de alta sensibilidad, resultante de las excesivas demandas medioambientales con relación al hecho perturbador. Bajos puntajes en impacto combinado con altos puntajes en sucesos sugieren buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante.

## **2 - Cuestionario sociodemográfico y de opinión general**

El objetivo de este instrumento es recabar información acerca de aspectos básicos (sexo, edad, años de antigüedad, especialidad, etc.)

## **3 - Cuestionario de satisfacción**

Este cuestionario está basado en la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). En nuestro cuestionario la satisfacción es considerada una respuesta del sujeto en relación a los estados afectivos en correspondencia a diversas áreas (familia, amigos, barrio, trabajo, etc.) (Aranda Coria *et al.*, 2003).

## **Muestra**

### **¿Quiénes son nuestros entrevistados?**

La muestra intencional de Psicólogos, que fue relevada entre los miembros de la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires, y que, por lo tanto, no pretende ser generalizada al universo, estuvo integrada por 44 profesionales, en su mayoría mujeres (77.3%), casadas (54.5%), con hijos (72.7%), entre 24 y 67 años de edad (Md= 47 años).

La mayoría (70.5%) egresó de la Universidad de Buenos Aires, tardó entre 5 y 6 años en completar sus estudios de grado y, aunque no tienen otro título, realizan cursos de post-grado (90.9%).

También la mayoría (93.2%) se dedica a la clínica y casi la mitad tiene algún cargo docente (de los cuales, a su vez, un poco más de la mitad es rentado). En todas las otras áreas consideradas (comunitaria, educacional, forense, laboral, etc.) la dedicación es francamente minoritaria.

Las tres cuartas partes trabajan entre 6 y 8 horas diarias y si bien cuatro de cada diez se ubican en la categoría "término medio" cuando se les pregunta si están conformes con sus ingresos, el 35% se incluye en el polo "desconforme".

En cambio, al planteárseles su grado de satisfacción con su trabajo, más de la mitad respondió que sí lo estaba y que no había pensado en cambiar de trabajo en el último año.

Un dato interesante es que la mitad de estos profesionales considera que su trabajo es inestable y la otra mitad que no lo es.

## Resultados

### La medida del malestar

Los resultados obtenidos con la escala de autopercepción de su propia “inestabilidad laboral actual” nos muestran que, a pesar de que, como se dijo más arriba, exactamente una mitad de estos profesionales piensa que su trabajo es inestable y la otra, que no lo es, en términos generales, siete de cada diez dicen que esa situación no le produce malestar. Y aunque ninguno reconoce sentir miedo, un 27% acusa mucho o excesivo malestar (Tabla 2).

**Tabla 2:** En términos generales, cómo siente Ud. la “inestabilidad laboral actual” en relación con su trabajo

	%
* le sucede pero no le produce malestar	70.5
* le causa poco malestar	2.3
* le causa mucho malestar	15.9
* le causa excesivo malestar	11.4
* le causa pánico-miedo	0.0
Total	100.0

Un análisis pormenorizado del puntaje impacto/sucesos por subescala nos permite observar un ordenamiento de las mismas (Tabla 3). Así, encabezan la lista las preocupaciones económicas, siguiéndoles, en el mismo intervalo de malestar, los problemas interpersonales, las molestias medioambientales, emocionales y cognitivas. Con puntajes algo menores aparecen la competencia personal, las preocupaciones por la salud y las preocupaciones por el futuro.

**Tabla 3:** Estadísticos del puntaje Impacto/sucesos en las subescalas del IMPIL-PS en la muestra de psicólogos

<i>Subescalas</i>	<i>Impacto/Sucesos</i>		
	<i>Media</i>	<i>Desvío</i>	<i>Mediana</i>
Preocupaciones económicas	2.35	1.10	2.60

Problemas Interpersonales	2.25	.82	2.40
Molestias medio-ambientales	2.24	1.09	2.43
Molestias emocionales	2.19	1.01	2.36
Molestias cognitivas	2.11	1.29	2.33
Competencia personal	1.70	.76	1.64
Preocupaciones por la salud	1.68	1.31	2.00
Preocupaciones por el futuro	1.52	1.38	2.00

### **¿Qué sucesos producen mayor malestar? (2)**

Que se cambien las reglas del juego en el trabajo y que no se respeten los derechos de las personas son, dentro de los problemas interpersonales, los que más afectan a nuestros entrevistados.

Lo que sienten con relación a su competencia personal en general parece producirles poco malestar, como ante la eventualidad de tener que hacer otras cosas o cambiar de trabajo por propia decisión; sin embargo, el temor de no encontrar otro trabajo afecta a ocho de cada diez.

El miedo a enfermar por la situación y la sensación de que el malestar físico se debe a los pensamientos respecto del trabajo aparecen con frecuencia entre las preocupaciones respecto de la salud.

El que la gente no tenga posibilidades de re-empleo, no saber hasta cuándo los trabajos seguirán siendo estables y el que no haya oferta de trabajo, son malestares producidos por factores medioambientales.

Respecto de las preocupaciones económicas, les afecta no saber si el sueldo les va a alcanzar, no poder ahorrar y saber que va a ser difícil encontrar trabajo.

Entre las preocupaciones por el futuro están no saber qué va a pasar con su trabajo el mes que viene o sentir la inestabilidad a futuro.

Las molestias emocionales que más los afectan son la inseguridad que se genera por la situación social del país a partir de la inestabilidad, y tener miedo de lo que puede pasar.

Por último, entre las molestias cognitivas, estar sujetos a muchos cambios de todo tipo y la situación general de no saber dónde se está parado, son sucesos productores de malestar para una alta proporción de estos profesionales.

### **La satisfacción personal y el malestar producto de la inestabilidad laboral**

Si se tiene en cuenta que la satisfacción podía variar entre 1 Muy insatisfecho y 5 muy satisfecho, en términos generales y en promedio, los psicólogos entrevistados están satisfechos en muchos aspectos de su vida, tal como lo muestra la tabla 4.

**Tabla 4:** La medida de satisfacción personal

<i>Cuál es su grado de satisfacción con....</i>	<i>Media</i>	<i>Desvío Estándar</i>
• sus hijos	4.72	0.58
• su familia	4.34	0.75
• el nivel de educación formal alcanzado por Ud.	4.21	0.77
• sus amigos	4.16	0.68
• el espacio propio del que dispone en su casa	4.05	0.96
• el espacio del que dispone su familia	3.95	0.97
• su pareja	3.95	1.10
• la salud de los otros miembros de su familia	3.81	0.91
• el vecindario en el que vive	3.77	0.80
• su habilidad para manejar sus emergencias económicas	3.64	0.78
• su salud	3.61	0.92
• las responsabilidades que asumen en su hogar otros miembros de la familia	3.58	0.87
• la cantidad de dinero que debe	3.58	1.26
• las responsabilidades que debe asumir en su hogar	3.56	0.78
• las posibilidades de recreación en el barrio en que vive (plazas, parques, centros comerciales, etc.)	3.45	0.93
• la cantidad de tiempo para dedicárselo a su familia	3.38	0.94
• la cantidad de tiempo libre	3.20	1.07
• la cantidad de tiempo para dedicárselo a Ud. mismo	3.20	1.05
• los servicios de salud con los que cuenta	3.02	1.16
• la limpieza de la ciudad en la que vive	2.05	0.81
• la seguridad en la ciudad en la que vive	1.74	0.79
Escala de Satisfacción (Total)	70.37	10.65

Un análisis más detallado del ordenamiento resultante nos muestra que las mayores fuentes de satisfacción tienen que ver con los afectos (los hijos, la familia, los amigos, la pareja) así como con el hecho de haber obtenido un título universitario. También están satisfechos con las comodidades de que disponen y del barrio en el que viven, pero no con la limpieza y la seguridad de la ciudad en la que viven.

Un párrafo aparte merece la valoración del tiempo, ya sea libre, para dedicarlo a la familia o a sí mismo: aparece con valores que lo acercan al polo de insatisfacción.

La medida de satisfacción fue correlacionada con los puntajes de impacto, sucesos e impacto/sucesos. Se halló una relación inversa significativa entre esta medida y todos los puntajes para las subescalas, excepto para impacto/sucesos en molestias cognitivas.

## **Conclusiones**

El estresor inestabilidad laboral es percibido en la profesión del psicólogo, que se ejercita mayoritariamente en el contexto clínico.

Estar expuestos a esta situación macrocontextual de inestabilidad pone a las molestias económicas en primer lugar.

Evidentemente, el malestar acarrea problemas entre las personas y en las instituciones, razón por la cual los problemas interpersonales y los medio-ambientales surgen como importantes.

Siguen las molestias emocionales y cognitivas: tal como están las cosas es imposible no experimentar algún grado de malestar al sentir y pensar con relación al trabajo.

En un escalón más abajo encontramos la competencia personal, las preocupaciones por la salud y las preocupaciones por el futuro. Se podría pensar que estos profesionales están seguros de su identidad laboral y por eso no están preocupados por el porvenir. Esta identidad profesional se pone en juego como recurso moderador frente a la inestabilidad laboral.

El último lugar que ocupan las preocupaciones por la salud enciende una luz de alarma, porque podría haber una falta de registro de ese tipo de problemas.

Una información más que apoya los análisis anteriores está dada por las correlaciones encontradas entre satisfacción y malestar. Es evidente que la satisfacción, en la muestra estudiada, se encuentra relacionada de manera inversa con el malestar ocupacional expresado por siete de las ocho subescalas consideradas.

En relación con las preguntas planteadas al inicio de la investigación podemos decir finalmente que la inestabilidad laboral es percibida en el trabajo de los psicólogos, que este estresor produce un impacto en diferentes áreas y que la frecuencia de ocurrencia del mismo varía de acuerdo al impacto percibido. Es interesante destacar la utilidad del instrumento IMPIL-PS que nos ha

permitido detectar las características propias en esta muestra de psicólogos. Acentuamos una vez más la necesidad de construir instrumentos de evaluación ecopsicológica que expresen las características de los contextos

específicos. (Leibovich de Figueroa; Schufer, 2002-a).

### Notas

1. Proyecto UBACYT (Universidad de Buenos Aires, Secretaría de Ciencia y Técnica) – P50 denominado “Estresores psicosociales en el trabajo, inseguridad laboral y la pérdida del trabajo”.
2. Se mencionan los ítems señalados como productores de mucho o excesivo malestar y/o miedo por una mayoría (más del 65%) de los entrevistados.

### Bibliografía

1. Aranda Coria, E.; Cassullo, G.; Schmidt, V.; Marro, C.; González, M. A.; Minichello, C. (2003) Relaciones entre la evaluación de la percepción de inestabilidad laboral y la satisfacción general, *XI Congreso Argentino de Psicología*, San Juan, Argentina.
2. Courel, R.; Talak, A. M. (2001) La formación académica y profesional del psicólogo en Argentina, en J. P. Toro; J. F. Villegas (Editores) *Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas*, Vol. 1 Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Argentina, Puerto Rico, USA, Venezuela, Sociedad Interamericana de Psicología, Buenos Aires: JVE Ediciones 2001, pp. 22-89.
3. Gavilan, M. (2001/2002) Salud mental versus inestabilidad laboral. *Orientación y Sociedad*, 3, 115-122.
4. Leibovich de Figueroa N.; Schufer M.L. (eds.) (2002-a) *El malestar y su evaluación en diferentes contextos*, Buenos Aires: EUDEBA.
5. Leibovich de Figueroa N.; Schufer M.L. (2003) *El Inventario de Malestar Percibido en diferentes grupos ocupacionales*, (mimeo).
6. Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Schmidt, V.; Marro, C.; González, M. A.; Marconi, A.; Aranda Coria, E.; Minichello, C.; Cassullo, G. (2002-b) Impacto psicológico de la desocupación y la inseguridad laboral, *X Congreso Metropolitano de Psicología. Odisea de la ética. Nuevos desafíos a la Psicología*, Asociación de Psicólogos de Buenos Aires.
7. Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Marro, C.; Aranda Coria, E.; González, M.A.; Schmidt, V.; Minichello, C.; Coghlan, G (2002-c). Esquema conceptual y evaluación del impacto de la inseguridad laboral en nuestro medio, *IX Jornadas de Investigación en Psicología*, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
8. Leibovich de Figueroa N.; Schufer M.; Schmidt V. (2003) IMPIL (Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral). Su Construcción y Evaluación, *XI Congreso Argentino de Psicología*, San Juan.
9. Levi L. (2000) Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo, en R. Kalimo; M. A. El-Batawi; C. L. Cooper (Compiladores) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.*, Cap 2, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
10. Maslach, C; Jackson, S; Litter, M (1996) *Maslach Burnout Inventory Manual* 3rd Ed. Consulting Psychologist Press.

11. Nicemboin E. (2002) *Globalized Psychotherapy*, Universitas Verlag, Viena: Alfred Pritz Ed.
12. Olson, D.H.; Barnes, H. (1982) Manual de la Escala Calidad de Vida. Minneapolis: Life Innovations.
13. Organización Mundial de la Salud (1993) *El trabajo en el mundo* Ginebra: OIT
14. Rossi, L.; Falcone, R.; Kirsh, U.; Rodríguez Sturla, P.; Luique, E.; Diamant, A.; Sommer, V. (2001) *Psicología: su inscripción universitaria como profesión. Una historia de discursos y prácticas*. Buenos Aires: EUDEBA .
15. Schutte, N.; Toppinen, S.; Kalimo, R.; Schaufeli, W. (2000) The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations, *Journal of Occupational Psicología*, 75, 53-66.

**Recibido:** Marzo 2006

**Aceptado:** Octubre 2006