



Universidad de Concepción  
Dirección de Postgrado  
Facultad de Ciencias Sociales - Programa de Magíster en Psicología,  
Mención Psicología de la Salud

**Modelos Teóricos de las Relaciones entre Inseguridad Laboral Percibida  
y Malestar Psicológico, y sus Variables Predictoras, en Trabajadores  
Suministrados de la Ciudad de Concepción**

EDISON LEONARDO VALENCIA SILVA  
CONCEPCIÓN-CHILE  
2013

Profesora Guía: Dra. Cecilia Avendaño Bravo  
Dpto. de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad de Concepción

A mi familia, por su amor y preocupación,  
a mi profesora guía, por su apoyo, compromiso y confianza,  
y a todos los trabajadores y trabajadoras de EST que colaboraron con este estudio, por  
compartir su tiempo, energía y experiencias.

Gracias por sus aportes en la realización de este trabajo.



## INDICE

I.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
II.	OBJETIVOS .....	10
III.	MARCO TEÓRICO .....	11
1.	Flexibilidad laboral y trabajo suministrado .....	11
2.	Inseguridad laboral percibida .....	18
3.	Malestar psicológico, empleo e inseguridad laboral .....	25
3.1	Malestar psicológico.....	25
3.2	Malestar psicológico, empleo e inseguridad laboral .....	28
IV.	HIPÓTESIS .....	34
V.	METODOLOGÍA.....	35
1.	Tipo de estudio y diseño.....	35
2.	Participantes .....	35
3.	Variables e Instrumentos de recogida de datos .....	37
3.1	Variables.....	37
3.2	Instrumentos .....	40
4.	Técnicas de análisis de los datos .....	43
5.	Procedimiento.....	44
VI.	RESULTADOS .....	46
	Primera Parte: Análisis Descriptivo de la Muestra.....	46
1.	Resultados Inseguridad Laboral Percibida (Cuantitativa/Cualitativa).....	46
2.	Resultados Malestar Psicológico.....	51
3.	Resultados Apoyo Social Percibido (Pareja/Supervisor EST).....	53
	Segunda Parte: Contraste de Hipótesis .....	55
1.	Modelo teórico propuesto por Hellgren y Sverke (2003) sobre la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato).....	55
2.	Modelo teórico modificado por Sverke et al. (2006) acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato).....	59
3.	Análisis del rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.....	64
	Tercera Parte: Modelos Teóricos Alternativos .....	75
	Modelo teórico alternativo I: Inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (edad, tiempo en el empleo, escolaridad, tipo de contrato y sexo).....	77
	Modelo teórico alternativo II: Inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (tipo de contrato y sexo). .....	87
VII.	DISCUSIÓN .....	92
VIII.	CONCLUSIONES .....	105
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	111
	ANEXOS .....	118
	Anexo A: Batería de Instrumentos .....	119
	CUESTIONARIO DE INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA .....	119
	CUESTIONARIO GENERAL DE SALUD DE GOLDBERG .....	121

CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO .....	125
Anexo B: Análisis de Confiabilidad por Consistencia Interna de las Escalas de Inseguridad Laboral Percibida (Cuantitativa/Cualitativa) y Apoyo Social Percibido (Pareja/Supervisor EST).....	129
Anexo C: Análisis Parcial de las Relaciones entre Variables .....	133
Anexo D: Carta de Consentimiento Informado .....	140

## Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen de la distribución de la muestra según antecedentes sociodemográficos y tipo de contrato.....	36
Tabla 2. Estadísticos de ajuste global del modelo estructural y sus criterios de evaluación.....	44
Tabla 3. Puntuaciones en las escalas de inseguridad laboral percibida por niveles, en frecuencias y porcentajes.....	47
Tabla 4. Puntuaciones en las escalas de malestar psicológico por niveles, en frecuencias y porcentajes.....	51
Tabla 5. Puntuaciones en las escalas de apoyo social percibido por niveles, en frecuencias y porcentajes.....	54
Tabla 6. Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	56
Tabla 7. Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico.....	58
Tabla 8. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	58
Tabla 9. Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	58
Tabla 10. Resumen modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico.....	61
Tabla 11. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	63
Tabla 12. Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	68
Tabla 13. Resumen modelo estructural.....	70
Tabla 14. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	70
Tabla 15. Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	72
Tabla 16. Resumen modelo estructural.....	74
Tabla 17. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	74
Tabla 18. Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	78
Tabla 19. Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico.....	80
Tabla 20. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	80
Tabla 21. Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico.....	82
Tabla 22. Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	82
Tabla 23. Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre	

	inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico.....	85
Tabla 24.	Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	86
Tabla 25.	Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables.....	88
Tabla 26.	Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico.....	90
Tabla 27.	Estimaciones de máxima verosimilitud para el modelo estructural.....	91

## Índice de Figuras

Figura 1.	Modelo teórico de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras.....	38
Figura 2.	Modelo teórico de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras.....	38
Figura 3.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	57
Figura 4.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	62
Figura 5.	Modelo estructural de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico, apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) y otras variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	69
Figura 6.	Modelo estructural de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico, apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) y otras variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	73
Figura 7.	Diagrama de relaciones entre la inseguridad laboral percibida cuantitativa, el malestar psicológico y sus variables predictoras.....	76
Figura 8.	Diagrama de relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras.....	76
Figura 9.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	79
Figura 10.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (escolaridad y sexo). Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	81
Figura 11.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida	

	cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	84
Figura 12.	Modelo teórico de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico, y sus variables predictoras.....	87
Figura 13.	Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.....	89
Figura 14.	Modelo teórico de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico, y sus variables predictoras.....	91



## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo probar dos modelos teóricos (Hellgren y Sverke, 2003; Sverke, Hellgren y Näswall, 2006) sobre la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, y sus variables predictoras, en trabajadores suministrados de Concepción. Se trata de un estudio no experimental transversal de tipo explicativo por encuesta. La muestra está constituida por 112 empleados de EST que desempeñan funciones en empresas usuarias del sector servicios. La selección de los participantes fue realizada en forma intencionada de acuerdo con las necesidades del estudio. Para contrastar los modelos teóricos se aplicó el método de Análisis de Ecuación Estructural (SEM), siguiendo las etapas de especificación, identificación, estimación de parámetros, evaluación de ajuste del modelo, modificación del modelo e interpretación de los datos.

Los resultados de este estudio indican que ninguno de los dos modelos son aplicables a trabajadores suministrados chilenos, puesto que no logran un buen ajuste con los datos observados. Por otra parte, el análisis del rol de las variables apoyo social percibido de la pareja y del supervisor de la EST señala que éstas no son moderadoras ni predictoras de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico en empleados chilenos de EST.

Frente a los resultados anteriores fueron probados dos modelos teóricos alternativos formulados para esta investigación, cuya finalidad fue avanzar en la comprensión de la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, y sus variables predictoras, en los trabajadores suministrados chilenos.

Palabras claves: inseguridad laboral percibida; malestar psicológico; trabajadores suministrados chilenos.

## I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo suministrado, como estrategia empresarial para la externalización de funciones, se ha ido generalizando progresivamente en nuestro país, especialmente, en la gran y mediana empresa, es decir, en las empresas que cuentan con un mayor número de trabajadores. Así lo señala el informe ENCLA 2008 cuando plantea que el número de empresas de servicios transitorios (EST) registradas en la Dirección del Trabajo ha ido en aumento sucesivo, de 2 en el 2007 hasta 138 en el 2009, implicando un crecimiento de 14 mil trabajadores en este tipo de empleo para ese periodo (Dirección del Trabajo [DT], 2008). Se hace referencia a las cifras recogidas el año 2008 pues la nueva aplicación de la encuesta 2011 no da cuenta del registro de las EST a nivel nacional, sino que centra su análisis en las empresas usuarias de la prestación de servicios. En esta perspectiva, la ENCLA 2011 muestra que existe un 3,6% de empresas usuarias en el país, las cuales contaban en ese entonces con 98.855 trabajadores suministrados cumpliendo funciones en sus dependencias y bajo su dirección (DT, 2011).

Un análisis actual sobre la calidad del empleo en Chile realizado por la Fundación Sol (2013) -en base a las estadísticas recogidas por el Instituto Nacional de Estadísticas a través de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE)- señala que la evolución de los asalariados contratados por una EST corresponde a 295.566 empleados entre los trimestres Enero-Marzo 2010 y Agosto-Octubre 2013, de los cuales 103.872 son hombres y 191.694 mujeres. Estos datos muestran el crecimiento que ha tenido este tipo de empleo en el país y su desigual distribución según el sexo de los trabajadores.

Pese a las medidas legales establecidas en la Ley 20.123, vigentes desde Enero de 2007, donde se establece que las EST tienen como requisito constituir una garantía permanente

para responder a las obligaciones con sus trabajadores, se aprecia que esta actividad ha implicado una mayor vulnerabilidad para ellos, dado su carácter temporal e inestable.

La teoría sugiere que las condiciones de trabajo suministrado conllevan una considerable cantidad de factores de estrés para los empleados, por la ambigüedad que caracteriza sus relaciones laborales y la incertidumbre ante el futuro de la fuente de trabajo. En esta línea, Hellgren y Sverke (2003) plantean que el alto grado de inseguridad laboral percibida<sup>1</sup> que supone poseer un empleo temporal suele provocar consecuencias negativas en el bienestar y la salud mental de los empleados. Los autores han elaborado un modelo conceptual en el contexto laboral sueco, el cual señala que la inseguridad laboral percibida predice el bienestar de los trabajadores, incluso controlando otras variables tales como el sexo, la edad, la situación de pareja, la escolaridad y el tipo de contrato. Posteriormente, Sverke, Hellgren y Näswall (2006) han sugerido que en la investigación sobre la percepción de inseguridad laboral se incluya también su dimensión “cualitativa”, relativa a las preocupaciones por la pérdida de las características valoradas del trabajo, dada su importancia para el bienestar psicosocial de los trabajadores. Los autores recomiendan también el estudio de las variables apoyo social percibido de la pareja y del supervisor de la organización, pues tendrían un rol moderador en la relación entre inseguridad laboral percibida y bienestar psicológico. Sin embargo, la evidencia no ha sido concluyente respecto al papel que tienen ambos tipos de apoyo social en esta relación.

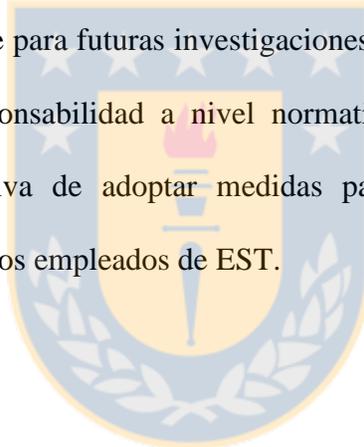
El escenario nacional del trabajo suministrado y sus consecuencias en el bienestar de los empleados fundamentan el interés por comprobar el modelo teórico propuesto por Hellgren y Sverke (2003) acerca de la inseguridad laboral percibida cuantitativa, el malestar

---

<sup>1</sup> El concepto utilizado por los autores corresponde a las preocupaciones de los empleados ante la pérdida de la fuente laboral. Dicho concepto será abordado en este estudio como “inseguridad laboral percibida cuantitativa”, según la denominación de Hellgren, Sverke e Isaksson (1999).

psicológico y sus variables predictoras en trabajadores chilenos de EST. En segundo lugar, siguiendo las recomendaciones de Sverke et al. (2006), se probará otro modelo en que la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa será reemplazada por la variable inseguridad laboral percibida cualitativa. Por último, se analizará además el rol del apoyo social percibido y del supervisor de la organización en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico. Estos asuntos no han sido abordados previamente desde una perspectiva psicológica en Chile.

La investigación intentará contribuir al conocimiento sobre las variables, y su relación, en una creciente población de trabajadores suministrados. En tal sentido, se espera que este estudio sirva como antecedente para futuras investigaciones, y como fuente de información para quienes tienen una responsabilidad a nivel normativo y político en torno a esta problemática, en la perspectiva de adoptar medidas paliativas y de prevención que favorezcan la salud mental de los empleados de EST.



## II. OBJETIVOS

### Objetivo general

Probar dos modelos teóricos (Hellgren y Sverke, 2003; Sverke et al., 2006) sobre la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, y sus variables predictoras, en trabajadores suministrados.

### Objetivos específicos

1. Identificar los niveles de inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa), malestar psicológico y apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en trabajadores suministrados.
2. Probar que la inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) predice el malestar psicológico.
3. Probar que los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y el tipo de contrato son predictores de la inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y el malestar psicológico.
4. Analizar el rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.

### III. MARCO TEÓRICO

Este capítulo presenta la aproximación a los conceptos centrales de esta investigación. En primer lugar, se da cuenta del surgimiento del trabajo suministrado en un contexto de flexibilidad laboral y, posteriormente se describen la inseguridad laboral percibida y el malestar psicológico, y su relación, en este tipo de empleo.

#### 1. Flexibilidad laboral y trabajo suministrado

El mundo del trabajo ha enfrentado cambios dramáticos en las últimas décadas producto del aumento de la dependencia económica entre los países, la creciente competitividad en el mercado de consumo y el rápido avance de la tecnología (Sverke et al., 2006). Así, las empresas han establecido políticas de flexibilidad para adaptarse a los cambios económicos con el propósito de mantener sus beneficios o disminuir sus costos (Martínez, De Cuyper y De Witte, 2010), modificando su dotación de personal mediante estrategias como el despido, el ofrecimiento de una jubilación anticipada y la incorporación de trabajadores subcontratados (Sverke et al., 2006).

El concepto de flexibilidad laboral, en la práctica, hace referencia a todas las iniciativas que desarrollan las empresas para ajustar sus recursos humanos a las variabilidades del entorno, es decir, las formas de enfrentar aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de costos fijos de la actividad. Tanto para quienes gestionan, como para aquellos que son objeto de estas medidas de gestión, la flexibilidad en el empleo es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves períodos, simpleza para despedir personal en momentos de crisis y holgura para modificar las condiciones de trabajo (Soto, Espinoza y Gómez, 2008).

Sobre las formas que adquiere la flexibilidad utilizada por las organizaciones, Goudswaard y De Nanteuil-Miribel (2000 citados en Soto et al., 2008) proponen los siguientes modos básicos, según se ubiquen en la dimensión cuantitativa-cualitativa y se focalicen en los recursos internos o externos:

1. Flexibilidad temporal o financiera (cuantitativa/interna). Se enfoca en la modificación de las variables cuantitativas de la relación salarial (fundamentalmente la dimensión temporal) sin transformar el marco jurídico planteado en el contrato a plazo indefinido: reducción o acomodación de la duración del trabajo, tiempo parcial, horas suplementarias, turnos de trabajo, horarios irregulares y evolución de la remuneración.

2. Flexibilidad numérica o contractual (cuantitativa/externa). Se centra en el volumen y naturaleza de los estados de empleo movilizados en el intercambio salarial, en otras palabras, contempla la serie de formas contractuales que derogan el contrato a plazo indefinido: contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, pasantías, trabajo estacional, etc. Ésta es, sin lugar a dudas, la forma de flexibilidad a la que recurren en mayor medida las empresas y es la que tradicionalmente se asocia a la precarización del vínculo salarial.

3. Flexibilidad productiva o geográfica (cualitativa/externa). Referida a la modificación de sistemas productivos que transforma la organización inicial de la relación salarial mediante estrategias de externalización y de recurso al trabajo independiente, y

4. Flexibilidad funcional u organizacional (cualitativa/interna). Denota a todas las prácticas que modifican una o varias partes de las dimensiones organizacionales de la empresa: autonomía, enriquecimiento del trabajo, polivalencia/policompetencia, trabajo en equipo/equipos semiautónomos, grupos de proyecto/trabajo en red y coordinación funcional.

Desde la perspectiva de Recio (2007, febrero), las demandas empresariales han estado orientadas a reorganizar el proceso productivo y las relaciones laborales en cuatro elementos fundamentales: el replanteamiento de las estructuras internas de las empresas con el fin de transformar las relaciones de poder que estaban favoreciendo a los trabajadores, el cambio hacia un ambiente económico general caracterizado por un estado de incertidumbre e inestabilidad, un salto importante hacia el sector de los servicios que trae aparejado problemas de gestión debido a la temporalidad de las nuevas actividades económicas y la dificultad de mecanizarlas, y la introducción de las tecnologías de la información que posibilitan nuevas modalidades de control de los procesos productivos y facilitan el tipo de cambios organizativos que están en la base de algunos procesos de precarización.

Además, según el mismo autor, los modelos empresariales han combinado en grados variables algunos aspectos tales como: formas de relación laboral con bajo compromiso de la parte empresarial, externalización de actividades hacia otras empresas e introducción de cambios en las formas internas de organización destinados a aumentar la individualización de la relación laboral.

Aunque las formas de reorganización empresarial suelen ser diversas, tienen en común la incertidumbre de los empleados respecto al futuro de su trabajo, la necesidad de desarrollar nuevos tipos de habilidades para mantener la fuente laboral y la tendencia a utilizar contratos de empleo a corto plazo, teniendo implícita la promesa de prolongar a futuro el periodo de contratación (Sverke et al., 2006).

En nuestro país, un diagnóstico semejante fue realizado en un estudio de la Dirección del Trabajo por Henríquez y Riquelme (2006). Ellas señalan que la estabilidad de las condiciones de trabajo no está garantizada hoy en día, y que la inseguridad de los empleos

y la variabilidad de las condiciones laborales son factores que se repiten en las distintas áreas del mercado laboral.

Así, el empleo contemporáneo daría cuenta de un mercado fuertemente dinámico y segmentado, caracterizado por la relativa disminución de procesos colectivos de regulación, el fuerte énfasis en la individualización de las trayectorias laborales, y la facilidad de reducir los costos asociados al trabajo por medio del salario, los contratos temporales, el suministro de personas en la empresa y la subcontratación a terceros (Soto et al., 2008).

Como muestra de lo anterior, en América Latina se ha evidenciado una proliferación de formas de contrato *atípico*, que si bien en un primer momento se utilizaron con el propósito de generar más puestos de trabajo -especialmente para las mujeres, los jóvenes y quienes no tenían una situación regular de trabajo-, terminaron por convertirse en la norma, dando lugar a una “precarización” de las condiciones laborales asociada generalmente con consecuencias negativas para los trabajadores (Useche y Castellano, 2002 citados en Martínez et al., 2010).

Cabe señalar que el término “trabajo atípico” se ha definido por contraposición de lo “típico”, es decir, que difiere de las características tradicionales del trabajo en los siguientes aspectos: jornada laboral completa, dependencia de un solo empleador, protección de la legislación tanto hacia el trabajador como al grupo que efectúa las negociaciones (Galín, 1986 citado en Martínez et al., 2010) y ejecución en la organización del empleador posibilitando la supervisión directa a los trabajadores (Kalleberg, 2000 citado en Silla, 2007).

Una forma de trabajo atípico basada en la externalización de funciones por parte de las empresas es denominada “Trabajo suministrado”. En ésta, los trabajadores son contratados por una agencia de empleo temporal que les envía a diferentes organizaciones del cliente

donde desempeñan su trabajo diario, generando una relación laboral “triangular” entre los trabajadores, la organización del cliente y la agencia suministradora (Galais y Moser, 2009). Según Sullivan (1999 citado en Galais y Moser), el núcleo de esta modalidad de trabajo estaría constituido por relaciones múltiples, enlaces débiles entre la organización de los clientes y los trabajadores, y asignación de transiciones a diferentes organizaciones en la trayectoria de cada trabajador. En este sentido, el autor señala que los empleados de agencias de trabajo temporal se diferenciarían de las que tienen puestos de trabajo permanentes incluso cuando ejecutan tareas de trabajo similares, pues reciben salarios más bajos y tienen menos control sobre el contenido de su trabajo y la duración de la jornada.

Esta forma de externalización produciría mayor vulnerabilidad y riesgo laboral para los trabajadores, pues generalmente los empleados que participan en ella poseen mayoritariamente baja calificación para las tareas en la actividad principal de la empresa, están destinados principalmente a trabajos de baja complejidad y alta inseguridad y, a menudo, no tienen claridad sobre las responsabilidades laborales (Soto et al., 2008).

Druker y Stanworth (2004 citados en Chambel y Fontinha, 2009), considerando la relación tripartita que implica este tipo de empleo, investigaron cualitativamente el contrato psicológico que establecían los trabajadores con sus agencias y con las organizaciones de los clientes, y demostraron en esta situación laboral la existencia de un contrato psicológico doble (o percepciones acerca del cumplimiento de obligaciones por parte de ambas organizaciones). Por consiguiente, sugieren que los empleados que trabajan formalmente en una agencia suministradora de trabajo deben ser capaces de reconocer y diferenciar sus contratos psicológicos con las distintas organizaciones con que se relacionan, para distinguir las responsabilidades que corresponden a cada empresa al momento de exigir condiciones de trabajo adecuadas.

Además, los autores precisan que la agencia suministradora se encarga de reclutar y seleccionar a los trabajadores, y proporciona los sueldos y servicios de recursos humanos, que pueden incluir no sólo los procedimientos burocráticos sino también la formación, las oportunidades de desarrollo profesional, y la evaluación de desempeño y gestión. También se encargan de generar un plan de retención, con la intención de retener a los empleados y conseguir una participación activa de ellos de modo tal que propicie actitudes productivas y comportamientos positivos entre los trabajadores.

Después de cada asignación en una nueva organización del cliente, los trabajadores temporales se enfrentan a un nuevo lugar de trabajo a menudo completamente diferente en deberes y funciones, otros compañeros de trabajo y supervisores locales, así como también a diferentes culturas organizacionales (Black, 2006). De esta forma, el hecho de tener que asimilar los procedimientos y aspectos de la organización, en conjunto con la falta de apoyo de compañeros y supervisores de trabajo o incluso la unión entre estos, se convierte en una potencial fuente de estrés que puede perjudicar el bienestar de los trabajadores (Martínez et al., 2010).

Según Underhill (2010), existe una considerable cantidad de ambigüedad respecto a la construcción de un sentido de pertenencia a la organización por parte de los trabajadores suministrados. Si se enfoca hacia su contrato formal, son miembros de la agencia de empleo (por ejemplo, son contratados, evaluados y pagados, así como también pueden ser despedidos por esa organización), sin embargo, desde la perspectiva de su experiencia de trabajo diario a menudo sienten que pertenecen a la organización del cliente, pues sus actividades de trabajo cotidianas se encuentran allí, reciben instrucciones de los supervisores de esa organización y regularmente trabajan junto con los empleados de ese lugar.

De acuerdo con lo anterior, en los entornos de trabajo transitorio surge un gran dilema: el compromiso con una organización cliente alimenta la necesidad de pertenencia y, por tanto, se espera que sea positivo para el bienestar, pero por el contrario, agrava las consecuencias negativas de las transiciones de organización debido a los cambios de destino. Por ello, un alto compromiso puede ser visto como un factor de riesgo que incrementa la vulnerabilidad de los efectos negativos de la transición (Galais y Moser, 2009).

El trabajo de agencia temporal es con frecuencia considerado como un acuerdo de trabajo que conlleva una considerable cantidad de factores de estrés, principalmente por la ambigüedad respecto a sus relaciones laborales y al futuro de su trabajo, y que muchas veces se refleja en una búsqueda continua de fuentes alternativas de ingresos previendo el desempleo (Martínez et al., 2010).

Dado lo anterior, pareciera ser que el trabajo de agencia temporal consiste en un acuerdo de trabajo relativamente poco atractivo en comparación con el trabajo permanente. Al respecto, Galais y Moser (2009) señalan que para la mayoría de los trabajadores la principal causa para tomar un trabajo de esta naturaleza es la falta de alternativas de empleo. Así, aun cuando una minoría elige voluntariamente este tipo de trabajo, ya sea por la variedad y los retos de las asignaciones a las diferentes organizaciones o por el desarrollo de un sentimiento de independencia, la mayoría prefiere el empleo estable y espera recibir una oferta para convertirse en un empleado permanente en la organización cliente. En este sentido, para la gran mayoría de los trabajadores temporales, la reasignación significaría un estado continuo de incongruencia entre la situación laboral actual y la situación de empleo que prefieren.

## 2. Inseguridad laboral percibida

Frente a las tendencias contemporáneas y los cambios en el mundo del trabajo, de la percepción de un presente inestable y un futuro incierto surge un sentimiento generalizado de inseguridad laboral (Geishecker, 2009). Con el paso del tiempo, la investigación sobre la inseguridad en el empleo ha cambiado su enfoque, pasando de ser considerada un motivador en los estudios de clima organizacional a ser definida sistemáticamente como un factor de estrés para los trabajadores (Sverke et al., 2006). En esta línea, los autores plantean que las definiciones de la inseguridad laboral varían según estén basadas en un enfoque “objetivo”, el cual implica que las preocupaciones experimentadas por los empleados son derivadas de las amenazas objetivas del ambiente de trabajo, o en uno “subjetivo”, que da lugar a probabilidades de interpretación que no necesariamente conciben la precariedad laboral como un estresor directo ni expresan el carácter involuntario de esta experiencia.

Basándose en el enfoque objetivo, Hellgren, Sverke e Isaksson (1999 citados en Sverke et al., 2006) describen la inseguridad laboral distinguiendo una dimensión cuantitativa, referida a *“las preocupaciones sobre perder la fuente de trabajo”*, y una dimensión cualitativa, que da cuenta de *“las preocupaciones acerca de la pérdida de las características valoradas del trabajo”*, tales como las oportunidades de carrera, el contenido del trabajo, el ajuste persona-organización en el futuro y el desarrollo salarial. En esta formulación, considerar “las preocupaciones” respecto de la situación laboral indica que la inseguridad en el empleo es considerada una experiencia subjetiva e involuntaria, producto del paso de una situación laboral segura a otra de naturaleza insegura.

Según Boya, Demiral, Ergor, Akvardar y De Witte (2008), la percepción de inseguridad laboral posee un carácter anticipatorio ante un suceso estresante (como la desvinculación

del trabajo) y es de naturaleza involuntaria ante la pérdida del empleo o de algunas características del mismo. Los autores sugieren que sería la anticipación a la pérdida del empleo, y no sólo su ocurrencia, lo que hace de la inseguridad laboral un estresor. En este sentido, es predecible que la percepción de inseguridad respecto al empleo vaya asociada con reacciones negativas, porque el trabajo cubre necesidades económicas y psicosociales importantes y porque sus componentes principales son el alto nivel de incertidumbre y la falta de control de las condiciones de trabajo (Burgard, Brand y House, 2006).

La incertidumbre y la ambigüedad referidas a si la pérdida del empleo va o no a tener lugar, dificultan al individuo hacer frente a la amenaza de forma adecuada y, por tanto, disminuyen sus oportunidades para reducir el nivel de estrés experimentado. Así, aunque el individuo pueda adoptar estrategias para anticiparse al desempleo, tal como la búsqueda de trabajo, con frecuencia este tipo de conductas resultan ser incompatibles o interfieren con el rol de “trabajador” (Sverke et al., 2006). La inseguridad, además, puede provocar reacciones de estrés debido a los sentimientos de incontrolabilidad e imprevisibilidad, debido a la frustración potencial de las necesidades relacionadas con la seguridad social, la participación y el reconocimiento, así como también de aquellas asociadas con la pérdida de recursos financieros (Jahoda, 1982 citado en Geishecker, 2009).

En la revisión realizada por Sverke et al. (2006) de los factores que determinan la vulnerabilidad de los trabajadores para experimentar un mayor nivel de inseguridad laboral percibida, se concluyó que éstos eran los siguientes: a) La *edad*. La evidencia señala que las personas entre 30 y 40 años, con mayor probabilidad de ser responsables de la crianza de hijos, tienden a experimentar la posibilidad de pérdida de empleo de forma más negativa que las personas que sólo son responsables de su propio sustento; además, los trabajadores mayores pueden experimentar mayor nivel de inseguridad en el empleo porque puede

resultarles más difícil conseguir uno nuevo; b) El *género*. Los hombres informan niveles más altos de inseguridad en el trabajo que las mujeres, debido a la implicación de valores tradicionales que les asigna el papel del sostén económico de la familia. En este sentido, los hombres tenderían a ser más vulnerables a la amenaza de pérdida de empleo, no sólo porque pone en peligro su fuente de ingresos sino también porque estaría amenazada su identidad en un mayor grado que para las mujeres. c) El *nivel socioeconómico relacionado con el nivel de formación* que posee el trabajador. La evidencia señala que las personas que obtienen bajos ingresos y tienen un menor nivel de calificación con frecuencia son más dependientes de la mantención de su empleo y, por tanto, más vulnerables a la amenaza de la pérdida de la fuente laboral. Esto se debe tanto a la falta de habilidades y conocimientos necesarios para tener una mayor capacidad de elección en el mercado laboral, como a la poca o nula capacidad de ahorro que poseen. d) El *tipo de contrato*. Los trabajadores que tienen contrato indefinido o de tiempo completo informan menores niveles de inseguridad laboral, debido a un mayor sentimiento de “ser parte” de la organización que los trabajadores temporales o de tiempo parcial. Los trabajadores permanentes tendrían la certeza de que si la organización llegara a reducir su personal, los empleados que no son considerados fundamentales serían los primeros en ser desvinculados. e) El último factor es el *tiempo en el empleo*. La evidencia señala que los trabajadores que recién se incorporan a una organización son más propensos a experimentar un mayor nivel de inseguridad laboral pues presentan elevados niveles de ansiedad al tratar de mantener la fuente de trabajo, en comparación con quienes llevan más tiempo en la organización.

Chambel y Fontinha (2009) sugieren que los trabajadores suministrados, aun cuando saben que sus relaciones probablemente tendrán una duración temporal determinada, podrían interpretar el cumplimiento de las obligaciones con la agencia como un indicador

de seguridad. Es posible que ellos consideren que cada vez que un proyecto termina, la agencia tiene la obligación de asignarlos a otro cliente, lo cual podría proporcionarles una sensación de seguridad ilusoria. Como muestra una investigación de los autores recién mencionados, la percepción de inseguridad de estos empleados está negativamente relacionada con la percepción del cumplimiento de las obligaciones de la agencia, esto es, debido a la naturaleza contingente de sus puestos de trabajo los empleados podrían percibir más inseguridad al sentir que la agencia suministradora no está cumpliendo sus obligaciones de reubicación.

Por otro lado, según lo planteado por Sverke et al. (2006), los trabajadores que se ven enfrentados a una experiencia prolongada e intensa de inseguridad en el empleo podrían experimentar consecuencias negativas para la salud, porque la respuesta al estrés causa la liberación de hormonas que afectan diversos sistemas de órganos. Otra investigación realizada por estos autores sugiere que los efectos provocados por factores de estrés constantes e intensos se acumulan para poner en peligro la función del sistema inmunológico, aumentando la probabilidad de ocurrencia de enfermedades y gravedad de las mismas. Así, estos autores concluyen que es probable que aquellos que experimentan inseguridad en el empleo durante mucho tiempo sean más afectados negativamente, en comparación con quienes tienen percepciones de inseguridad menos duraderas. Además, plantean que un posible recurso de afrontamiento para reducir la percepción de estrés podría ser el apoyo social que proviene de la familia o de la organización del trabajador. Por lo mismo, aquellos trabajadores que son capaces de utilizar apoyo de los demás informarían menores niveles de inseguridad en el empleo. Un ejemplo de lo anterior sucedería con la afiliación sindical, en el sentido que ésta contribuiría a disminuir la impotencia asociada con la inseguridad laboral dado que los sindicatos tienen a menudo

una voz colectiva fuerte y capacidad para gestionar políticas a favor de los empleados. Sin embargo, la evidencia no es concluyente, siendo necesaria más investigación al respecto.

Por otra parte, la inseguridad que conlleva el empleo temporal es considerada un mal menor deseable en la medida en que ahuyenta el fantasma del desempleo. De ahí que sus potenciales efectos colaterales de tipo psicológico sean considerados de escasa relevancia social, puesto que no consisten en otra cosa que un “simple miedo subjetivo” a perder el empleo del que “objetivamente” se dispone (Boya et al., 2008). De este modo, mientras el desempleo aparece como un problema “objetivo” y de cuya existencia “real” no caben dudas, el malestar laboral en el empleo temporal involuntario permanece socialmente invisible e invisibilizado para el sentido común y para la política convencional, a pesar de constituir un problema psicológico relevante.

Diversos estudios han demostrado también que es más posible que los niveles iniciales de inseguridad en el empleo se relacionen con problemas de salud mental posteriores, en vez de que niveles iniciales de problemas de salud mental influyan en los niveles de inseguridad en el trabajo posteriores. En esta línea, los pocos estudios longitudinales realizados sugieren que la inseguridad en el empleo es un estresor que tiene efectos negativos en la salud mental - tras controlar los niveles iniciales de este resultado -, lo cual proporciona credibilidad a la precedencia temporal de la precariedad laboral respecto a los problemas psicológicos (Hellgren y Sverke, 2003).

La investigación sobre la inseguridad laboral pone en evidencia múltiples efectos colaterales negativos de esta experiencia de trabajo, especialmente en los ámbitos del bienestar y la salud, en sus dominios físicos y psicológicos (Blanch y Cantera, 2009). En esta misma dirección, De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco (2008)

encontraron que la inseguridad laboral está significativa y negativamente asociada con el bienestar psicológico, y la autopercepción de salud mental y física.

Sin embargo, la inseguridad laboral no sólo es disfuncional para el individuo sino también para la organización. En este sentido, Chambel y Fontinha (2009) sostienen que al influir sobre las actitudes y comportamientos del individuo, la inseguridad acaba repercutiendo sobre la eficacia de las organizaciones. Por su parte, Sverke, Hellgren y Näswall (2002), además de distinguir entre las consecuencias negativas de la inseguridad en los niveles individual y organizacional, distinguen consecuencias de corto y largo plazo. En el nivel individual, la falta de satisfacción y de implicación laboral son consecuencias de la inseguridad laboral que se producen en el corto plazo. En cambio, en el largo plazo, lo son la disminución de la salud mental y física. Para la organización, las consecuencias negativas relevantes en el corto plazo se refieren a que la inseguridad laboral puede desencadenar actitudes negativas hacia la organización, tales como falta de confianza y de compromiso organizacional, mientras que en el largo plazo se produciría un aumento de la propensión al abandono y a la disminución del rendimiento.

En esta línea, una investigación encontró que entre aquellos empleados que experimentan un alto grado de inseguridad en el empleo, los empleados temporales informaron niveles más bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional en comparación con los empleados permanentes (De Witte y Näswall, 2003 citados en Sverke et al., 2006), y otra encontró también menores niveles de bienestar y mayor frecuencia de comportamientos indeseables (Chambel y Fontinha, 2009).

Los resultados de un metaanálisis realizado por Cheng y Chan (2008) sugieren que existe una relación positiva entre inseguridad laboral e intención de abandono, y una asociación negativa con resultados tales como satisfacción laboral, desempeño en el

trabajo, compromiso organizacional y bienestar. Al respecto, se ha evidenciado que la edad y el tiempo en el empleo tendrían un rol moderador en la relación entre inseguridad laboral e intención de abandono, pues al tener niveles más bajos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento en el trabajo, el abandono del empleo puede ser una manera efectiva de enfrentar la inseguridad laboral, especialmente para los empleados más jóvenes y con menor tiempo en el empleo, que por lo general han hecho una menor inversión psicológica en sus puestos de trabajo y tienen un menor nivel de obligaciones económicas con sus familias. Por el contrario, los empleados con mayor edad y más tiempo en el empleo presentarían más reacciones negativas ante la inseguridad laboral, pues generalmente tienen menor movilidad profesional, y mayores niveles de involucramiento en el trabajo y responsabilidades familiares.

Además, estos autores plantean que el género no moderaría la relación establecida entre inseguridad en el empleo y sus consecuencias, puesto que no encontraron diferencias significativas entre sexos en los resultados de satisfacción laboral, compromiso organizacional, rendimiento en el trabajo, bienestar e intención de abandono.

Respecto a la influencia de la inseguridad laboral percibida en la relación entre la situación objetiva de trabajo y los resultados psicológicos, los marcos teóricos tradicionales sugieren por un lado, un modelo de mediación, en el cual las predicciones se basan en los efectos nocivos de la inseguridad laboral y su alta asociación con el trabajo temporal (Sverke et al., 2006); y por otro, un modelo de moderación que sustenta a la teoría del contrato psicológico, la cual intenta explicar las inconsistencias de los efectos del tipo de contrato y el papel de la inseguridad laboral en este contexto (De Cuyper y De Witte, 2006).

Siguiendo la línea de investigación que señala a la inseguridad laboral percibida como mediadora de la relación entre precariedad laboral y resultados psicológicos, se observa que la inseguridad en el empleo tiene efectos negativos en los resultados tanto en el corto plazo (satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional), como en el largo plazo (satisfacción con la vida y el rendimiento percibido). Esto implicaría que los indicadores de heterogeneidad planteados por los autores que apoyan la teoría del contrato psicológico, es decir, el tiempo en la organización, las perspectivas de duración en el empleo y la voluntad; no son predictores significativos del tipo de contrato psicológico establecido (De Cuyper y De Witte, 2007). En este sentido, la evidencia muestra que la inseguridad laboral no sólo representa una violación importante para quienes tienen un contrato psicológico relacional, sino también para aquellos que poseen uno de tipo transaccional, puesto que los trabajadores temporales (voluntarios e involuntarios) informaron bajos niveles de satisfacción con el trabajo y de compromiso organizacional -asociados tradicionalmente con el contrato psicológico relacional-, así como también de satisfacción con la vida y rendimiento percibido (De Cuyper y De Witte, 2006).

### **3. Malestar psicológico, empleo e inseguridad laboral**

#### **3.1 Malestar psicológico**

Una revisión acabada sobre el malestar se presenta en el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 1998, donde se le describe como un fenómeno de carácter difuso, propio de los procesos de modernización, generado a partir de las crecientes exigencias que los sistemas sociales imponen a la subjetividad. En ese periodo, las razones esbozadas del creciente malestar tenían a la base una desconfianza tanto en las relaciones interpersonales como en las relaciones con los sistemas de salud, previsión, trabajo y educación, bajo la percepción de que dichos sistemas funcionan mal y distribuyen de manera desigual las

oportunidades y los riesgos. En este contexto, era posible interpretar el malestar como una expresión solapada de situaciones de incertidumbre, producto de la inflación de las expectativas, y su consecuente e inevitable frustración, en una sociedad de consumo que no responde ante las necesidades de seguridad de las personas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 1998).

El IDH en Chile 2012 complementa el enfoque del malestar utilizado en 1998, tomando una perspectiva más amplia de la subjetividad con el objetivo de incluirla en las conversaciones en torno a repensar el desarrollo. El informe plantea que para entender de manera integral el estado actual de la subjetividad en Chile es clave visualizar la dinámica conjunta del malestar y el bienestar, incluyendo tanto el juicio que las personas hacen sobre sí mismas como también el juicio que tienen de la sociedad en que viven. Estas distinciones se han podido trazar luego de la aparición en el escenario social de expresiones crecientes de malestar con la sociedad, las que han acompañado las discusiones sobre el desarrollo en los últimos años (PNUD, 2012).

Bajo esta perspectiva, los resultados del estudio señalan que los chilenos, por un lado, se encuentran satisfechos con sus vidas (en el ámbito personal y familiar) y su percepción de sí mismos ha venido mejorando en las últimas décadas y, por otro, que la percepción de la sociedad es más bien negativa y ha venido empeorando. La ciudadanía evalúa negativamente las oportunidades que el país le entrega y se ha ido deteriorando la confianza en las instituciones. El informe agrega que cualquiera de los estados subjetivos depende de las condiciones sociales, lo cual se ejemplifica con la relación directa que existe entre satisfacción con la vida y nivel socioeconómico (PNUD, 2012).

Específicamente, el IDH en Chile 2012 define el malestar subjetivo como una expresión de la evaluación moral y práctica, más o menos reflexiva, que los individuos realizan de sí

mismos, de su relación con otros y de su relación con el mundo en función de ciertos referentes e intereses. Se encuentra teñido por emociones negativas que se viven primariamente de manera no reflexiva en el ámbito corporal y psíquico, pudiendo permanecer en ese plano, pero también pueden pasar a formar parte de la imagen consciente de sí en el mundo una vez que se hacen reflexivas y, por tanto, comunicables a otros en un acto de dar cuenta de sí (PNUD, 2012).

Aplicando la distinción analítica entre el malestar que remite al sí mismo y el malestar que remite al mundo es posible observar que algunos individuos o grupos sociales – dependiendo de los contextos socioculturales y de las experiencias individuales- atribuyen sus vivencias de sufrimiento al ámbito privado y personal, mientras que otros pueden atribuirlos al ámbito público y social. Esta diferencia no es estable: aquello que en unas circunstancias se procesa como sufrimiento individual en otras puede transformarse en malestar con la sociedad. Una de las condiciones que propician una atribución individual o social del malestar es la forma en que la sociedad se representa a sí misma. Así, una sociedad que se piensa como mercado autorregulado tiende a atribuir los éxitos y fracasos a los individuos y a invisibilizar las causas sociales, en cambio una sociedad que pone en el centro de su representación las relaciones de poder tiende a favorecer la atribución del malestar a la sociedad o a sus grupos (PNUD, 2012).

Desde una perspectiva psicológica, una conceptualización del malestar ha sido propuesta por Espíndola et al. (2006), quienes lo definen como una serie de manifestaciones clínicas propias de la salud mental que se manifiestan como alteraciones psicológicas en respuesta a un evento disruptivo específico, pero que no cumplen con los criterios para ser consideradas como un trastorno mental. Alude a una autopercepción del sujeto acerca de su estado de bienestar general, especialmente en lo referido a la presencia

de ciertos estados emocionales. Estos autores señalan que sus propiedades, en tanto construcción psicológica, son las siguientes:

1) Reactividad. Se trata de un fenómeno secundario a un estresor identificable por el sujeto. Dicho estresor desencadenará una serie de movimientos representacionales, afectivos y comportamentales que tienen lugar durante el periodo de adaptación al medio ambiente y a las necesidades del mundo interno.

2) Es una alteración emocional. Las manifestaciones más claras del malestar psicológico se observan en la tonalidad afectiva del sujeto, donde suelen presentarse síntomas depresivos (llanto fácil, pérdida de interés, alteraciones en el sueño, irritabilidad, etc.) y síntomas ansiosos (sensación de opresión torácica, agitación, pérdida del control, inconformidad, entre otros).

3) Es un evento egodistónico. Si bien se trata de un proceso adaptativo, es innegable el dolor psíquico que esta respuesta desencadena. Así, las manifestaciones en el estado de ánimo, la percepción y el pensamiento son experimentadas por el sujeto como un fenómeno molesto, desconcertante y perturbador de su funcionamiento en áreas relevantes de la vida cotidiana. Esto lleva a los sujetos al deseo de cambio para recuperar su estado previo de emotividad y funcionalidad.

### **3.2 Malestar psicológico, empleo e inseguridad laboral**

Según Origo y Pagani (2009), la idea que las formas alternativas de empleo constituyen factores de estrés para los trabajadores que llevan consigo deterioro de la salud mental y el bienestar y actúan en detrimento de actitudes positivas relacionadas con el trabajo es fuerte. En esta misma línea, diversos estudios aportan evidencia sobre los posibles mecanismos a través de los cuales el trabajo temporal afecta al bienestar. Al respecto, se ha señalado que en los trabajadores puede existir una necesidad de mantener una relación estable con el

empleador, con base en la necesidad de trabajo y/o seguridad del ingreso, como un factor crucial en la determinación del bienestar emocional (Quesnel-Vallée, DeHaney y Ciampi, 2010).

Por otra parte, De Witte (1999 citado en Viljoen, 2004) ha identificado cuatro características específicas del trabajo que se correlacionan con el bienestar. Éstas son las siguientes: 1) el nivel de utilización de las propias habilidades, 2) la carga de trabajo, 3) la inseguridad laboral y 4) la autonomía. El autor señala que la inseguridad en el empleo tiene efectos significativos en la angustia psicológica, incluso luego de controlar el impacto de otras características tales como una alta carga de trabajo y el grado de utilización de las habilidades.

La inseguridad laboral implica falta de control y sentimientos de impotencia que están relacionados con niveles bajos de bienestar y de autopercepción de salud general (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte, 2009; Rocha, Hause y McCarter, 2006; Lewchuk, Clarke y De Wolff, 2008; Burgard et al., 2006). Así, la evidencia es consistente respecto a que la inseguridad laboral percibida está asociada con reacciones adversas para los trabajadores e incluso la posiciona como el factor predictivo más importante de resultados psicológicos tales como ansiedad, depresión y problemas psicosomáticos (Clark, 2005; Strazdins, D'Souza, Lim, Broom y Rodgers, 2004; Kriese, 2008; Sverke et al., 2006).

Dado que la inseguridad laboral expresa una preocupación sobre perder la fuente de empleo, es probable que esta experiencia tenga un fuerte impacto psicológico en los empleados si se considera que el trabajo es un factor central para la satisfacción de importantes necesidades económicas y sociales (ingresos, contactos sociales, estructuración del tiempo, estabilidad y desarrollo personal). En este sentido, la amenaza percibida por el

desempleo involucraría la frustración de esas necesidades y la pérdida potencial de importantes recursos financieros y sociales (Sverke et al., 2002).

De acuerdo con la teoría del estrés formulada por Lazarus y Folkman (1984 citados en Sverke et al., 2006), la experiencia de incertidumbre sobre el futuro dificulta a la persona hacer frente a la amenaza de manera adecuada y, por tanto, disminuye las oportunidades para reducir el nivel de estrés experimentado. Así, la incertidumbre inherente a la inseguridad laboral podría ser una fuente de ansiedad igual o mayor que el desempleo en sí mismo, teniendo por consecuencias una reducción del bienestar general y reacciones de estrés manifestadas a través de síntomas psicológicos y somáticos. Cabe precisar que la evidencia es consistente con la noción que la inseguridad laboral está más fuertemente relacionada con la salud mental que con la salud física (Sverke et al., 2002; Sverke et al., 2006).

Asimismo, Maurier y Northcott (2000) sugieren que la incertidumbre laboral ante la pérdida del empleo tiene un efecto independiente sobre la depresión, controlando los efectos de otras condiciones estresantes del trabajo tales como la insuficiencia de recursos y las demandas en conflicto. Parece ser, por tanto, que las percepciones de inseguridad en el empleo tienen una influencia autónoma y perjudicial para la salud mental (Hellgren y Sverke, 2003).

Otros estudios que utilizan medidas de salud mental, encontraron que los empleados con inseguridad laboral informan más sentimientos negativos, malestar y agotamiento que aquellos con seguridad en su empleo (por ejemplo, Van Vuuren et al., 1991; Dekker y Schaufeli, 1995 citados en Clark, 2005). En conjunto, estos hallazgos apoyan la noción que el trabajo en situación de inseguridad tiene efectos psicológicos perjudiciales y puede traer

asociados importantes costos para las organizaciones pues conduce a la enfermedad (Viljoen, 2004).

Refiriéndose a los factores cuantitativos y cualitativos de la inseguridad laboral, Sverke et al. (2006) señalan que las actitudes hacia el trabajo se encuentran más relacionadas con los aspectos cualitativos de la inseguridad en el empleo, mientras las quejas de salud se asocian en mayor medida al aspecto cuantitativo. Por su parte, Greenhalgh y Rosenblatt (1984 citados en Sverke et al.) encontraron que los aspectos que reflejan preocupaciones sobre la continuidad del empleo son los que generan mayor estrés, pues si bien la pérdida de las características valoradas del trabajo ciertamente representa un aspecto importante de la inseguridad laboral es probable que esta amenaza sea menos grave porque la afiliación del individuo con la organización no se ha perdido.

Una investigación de Cheng y Chan (2008) indica que la relación negativa encontrada entre inseguridad laboral y salud era más fuerte entre los empleados con mayor tiempo en el empleo, pues generalmente están más involucrados con sus trabajos y más comprometidos con sus organizaciones que los trabajadores que tienen menos tiempo en el empleo. Asimismo, encontraron que los resultados en la salud y el bienestar son más graves entre los trabajadores mayores que entre los más jóvenes, pues los trabajadores de mayor edad tienden percibir que no tienen la capacidad suficiente de encontrar un trabajo similar en otras organizaciones y, generalmente, poseen más obligaciones familiares. Por otra parte, los resultados no mostraron ninguna diferencia de género en el efecto de la inseguridad laboral en la salud, debido a que las mujeres están cada día más comprometidas con su trabajo, tienen una movilidad ocupacional comparable a la de los hombres y frecuentemente ocupan el rol de jefas de hogar en sus familias. Así, la inseguridad laboral

parece ser igualmente desalentadora y estresante tanto para los hombres como para las mujeres (Cheng y Chan, 2008).

No obstante, la evidencia encontrada por Sverke et al. (2006) acerca de las consecuencias de la inseguridad laboral muestra que los hombres informan peores niveles de bienestar que las mujeres, pues la cultura tradicional les asigna el papel del sostén económico de la familia lo cual representaría para ellos una sobrecarga mayor. Dado lo anterior, la evidencia acerca de la influencia del género en la relación entre la inseguridad laboral y bienestar no es concluyente.

Respecto a las diferencias en los niveles de bienestar según el tipo de contrato, Kompier, Ybema, Janssen y Taris (2009) indican que los empleados de empresas de trabajo temporal informan más síntomas depresivos y menos satisfacción en el trabajo que aquellos que poseen contrato indefinido. Además, señalan que el cambio de tipo de contrato, desde uno indefinido a otro menos estable, suele estar acompañado por una disminución de la calidad de vida laboral y salud.

Otro aspecto que se relaciona con el bienestar y la salud mental de los empleados es el nivel de escolaridad, puesto que tener un mayor nivel educacional habilita a los sujetos para enfrentar de una mejor forma el estrés de la situación de trabajo, al contar con una mayor movilidad profesional y la posibilidad de cambiar de organización para buscar mejores condiciones laborales (Cheng y Chan, 2008).

Cabe señalar que la investigación también ha examinado la moderación del apoyo social en la relación establecida entre la inseguridad en el empleo y las reacciones de los empleados. Algunos estudios indican que el apoyo social de los familiares y del supervisor en el trabajo amortiguan los efectos negativos de la inseguridad laboral en la satisfacción con la vida y las actitudes hacia la organización, respectivamente. Sin embargo, los

resultados obtenidos sugieren que en ambos casos es necesario continuar investigando pues la evidencia encontrada no es concluyente (Sverke et al., 2006).



#### IV. HIPÓTESIS

I. Para probar el modelo teórico propuesto por Hellgren y Sverke (2003) serán contrastadas las siguientes hipótesis:

1. La inseguridad laboral percibida cuantitativa predice el malestar psicológico.
2. Los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y el tipo de contrato predicen la inseguridad laboral percibida cuantitativa y el malestar psicológico.

II. Para probar el modelo teórico modificado por Sverke et al. (2006), en que la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa fue reemplazada por la variable inseguridad laboral percibida cualitativa, serán contrastadas las siguientes hipótesis:

1. La inseguridad laboral percibida cualitativa predice el malestar psicológico.
2. Los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y el tipo de contrato predicen la inseguridad laboral percibida cualitativa y el malestar psicológico.

Para lograr el objetivo que se refiere al posible rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico, serán contrastadas las siguientes hipótesis:

1. El apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) tiene un rol moderador de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.
2. El apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) tiene un rol predictor de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.

## V. METODOLOGÍA

### 1. Tipo de estudio y diseño

Se trata de un estudio no experimental transversal de tipo explicativo por encuesta.

### 2. Participantes

#### 2.1 Población

La población en estudio corresponde a hombres y mujeres mayores de 18 años empleados por EST que pertenecen al sector terciario de la ciudad de Concepción.

#### 2.2 Muestra

La muestra está constituida por 112 trabajadores suministrados que ofrecen servicios de promoción y ventas, contacto telefónico, aseo, manipulación de alimentos y seguridad. Las empresas usuarias en que desempeñan sus funciones corresponden a grandes tiendas, centros de llamados, universidades y hospitales.

La muestra fue seleccionada en forma intencionada de acuerdo con las necesidades del estudio, procurando obtener un equilibrio en la representación de ambos sexos.

Se incluyó en el proceso de recogida de datos a los trabajadores que llevaban al menos 2 semanas en el empleo, de acuerdo a lo establecido por los criterios de aplicación de uno de los instrumentos utilizados.

A continuación se describen los antecedentes sociodemográficos y el tipo de contrato de los participantes (ver Tabla 1).

La muestra está compuesta por 55 hombres y 57 mujeres, cuyas edades se encuentran entre los 18 y 64 años. La media de edad de la muestra es de 34.5 años y la desviación estándar corresponde a 11.6. La mayoría de los participantes son jóvenes que no tienen más de 38 años (69%).

Un 81% de la muestra cuenta con una pareja estable. Entre ellos un 53% son hombres (N = 48) y un 48% mujeres (N = 43).

Respecto a la escolaridad que poseen los participantes, la mayoría se concentra en los niveles mediano y alto (36% y 43%, respectivamente). Lo anterior significa que más de tres cuartos de la muestra cuenta con una escolaridad que va desde la educación media completa hasta la educación universitaria completa. El rango etario de este grupo se encuentra entre los 18 y 38 años (59%, N = 66). No se registran personas sin estudios.

Los participantes se encuentran vinculados con sus empleadores mediante los distintos tipos de contrato permitidos por la legislación laboral. Un 61% de los empleados posee contratos de duración indefinida, mientras que el 39% mantiene alguna de las formas contractuales de tipo temporal. Existen diferencias en el tipo de contrato según el sexo ( $\chi^2 = .201$ ,  $p = .03$ ), siendo el porcentaje de hombres con contrato indefinido (57%, N = 39) superior al de las mujeres (43%, N = 29) y el porcentaje de mujeres con contrato temporal (64%, N = 28) superior al de los hombres (36%, N = 16).

**Tabla 1**

**Resumen de la distribución de la muestra según antecedentes sociodemográficos y tipo de contrato**

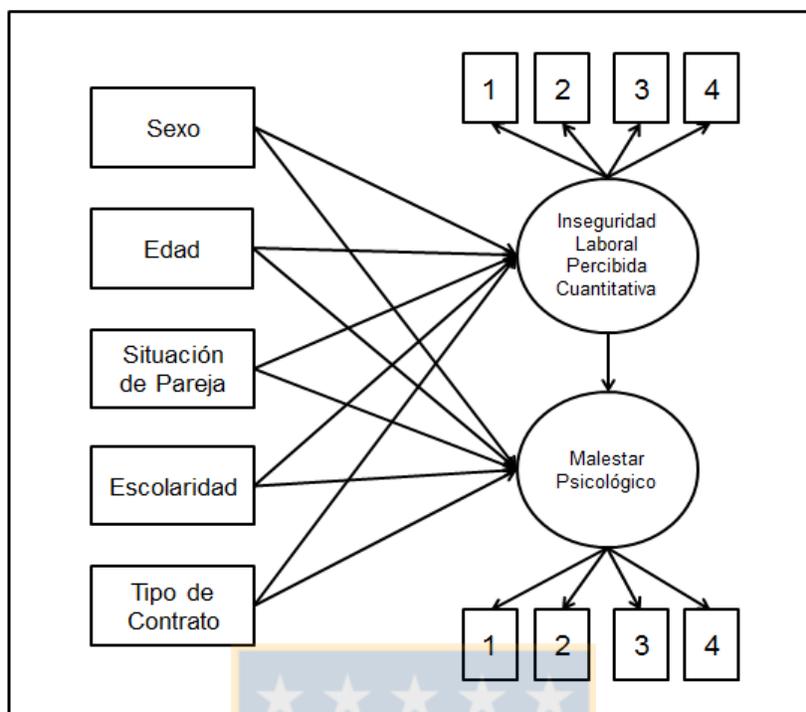
<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Hombre	55	49
Mujer	57	51
Total	112	100
<b>Edad</b>		
18 – 24	23	20
25 – 31	33	30
32 – 38	21	19
39 – 45	11	10
46 – 52	16	14
53 – 59	5	4
60 y más	3	3
Total	112	100

<b>Situación de Pareja</b>		
Sin pareja	21	19
Con pareja	91	81
Total	112	100
<b>Escolaridad</b>		
Baja	23	20
Mediana	40	36
Alta	48	43
Perdidos	1	1
Total	111	99
<b>Tipo de Contrato</b>		
Indefinido	68	61
Temporal	44	39
Total	112	100

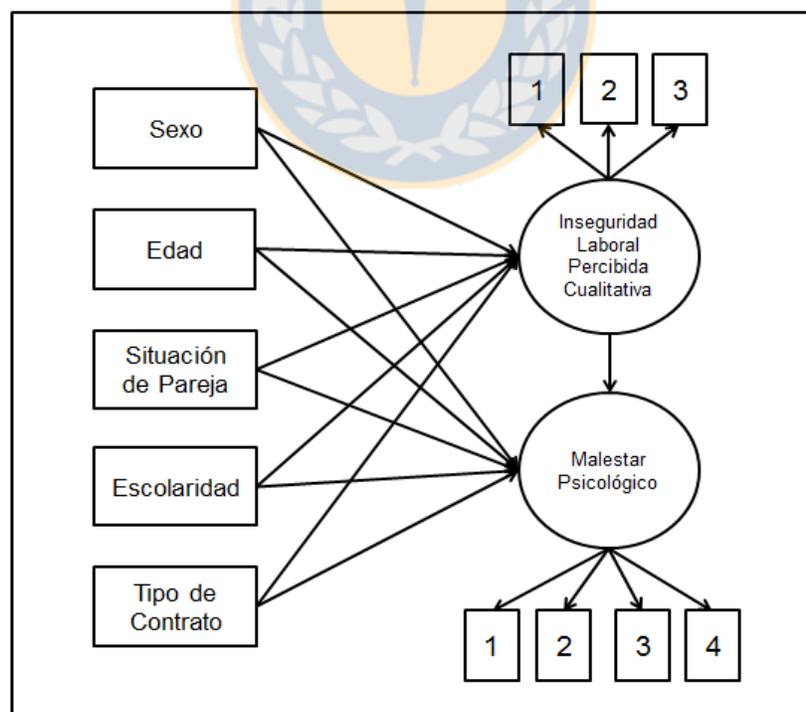
### 3. Variables e Instrumentos de recogida de datos

#### 3.1 Variables

A continuación, se observan los modelos teóricos que se probarán, con las relaciones entre las variables a investigar y las definiciones de éstas. En la Figura 1 es posible observar el modelo original propuesto por Hellgren y Sverke (2003) sobre la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. En tanto, la Figura 2 muestra el modelo modificado por Sverke et al. (2006), en que la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa fue reemplazada por la variable inseguridad laboral percibida cualitativa.



**FIGURA 1.** Modelo teórico de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras.



**FIGURA 2.** Modelo teórico de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras.

### *Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa*

Definición conceptual: Se trata de una experiencia subjetiva e involuntaria que hace referencia a las preocupaciones de los empleados sobre perder la fuente de trabajo (Hellgren et al., 1999 citados en Sverke et al., 2006).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la escala de Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa (Boya et al., 2008).

### *Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa*

Definición conceptual: Se trata de una experiencia subjetiva e involuntaria referida a las preocupaciones de los empleados acerca de la pérdida de las características valoradas del trabajo, tales como las oportunidades de carrera, el contenido del trabajo, el ajuste persona-organización en el futuro y el desarrollo salarial (Hellgren et al., 1999 citados en Sverke et al., 2006).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la escala de Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa (Boya et al., 2008).

### *Malestar Psicológico*

Definición conceptual: Se refiere a una serie de manifestaciones clínicas propias de la salud mental que se manifiestan como alteraciones psicológicas en respuesta a un evento disruptivo específico, pero que no cumplen con los criterios para ser consideradas como un trastorno mental. Alude a una autopercepción del sujeto acerca de su estado de bienestar general, especialmente en lo referido a la presencia de ciertos estados emocionales (Espíndola et al., 2006).

Definición operacional: Puntaje obtenido en el Cuestionario de Salud General (Goldberg y Williams, 1988).

### *Antecedentes Sociodemográficos*

- Sexo: Categoría determinada por la biología de los participantes, la cual se expresa como hombre o mujer.
- Edad: Años de edad de los participantes.
- Situación de Pareja: Señala si los participantes tienen o no una pareja estable.
- Escolaridad: Nivel educacional que poseen los participantes de la muestra, el cual puede variar desde la categoría “sin estudios” hasta la “educación universitaria completa”.

*Tipo de Contrato:* Hace referencia a la relación contractual establecida entre el empleado y la empresa suministradora de trabajo. Puede ser de tipo indefinido, a plazo fijo, por obra o faena, o a honorarios.

### *Apoyo Social Percibido Pareja/Supervisor EST*

Definición conceptual: Se refiere a las percepciones de las personas sobre la disponibilidad de ayuda en su ambiente familiar y social, ya sea tangible o intangible, y tanto durante tiempos normales como frente a circunstancias vitales especialmente adversas (Avendaño y Román, 2001).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la subescala de “Apoyo y Pareja”/ “Apoyo y Trabajo” (Avendaño, Bagnara y Román, 2008).

## **3.2 Instrumentos**

### *Cuestionario de Inseguridad Laboral Percibida (Ver Anexo A)*

Instrumento elaborado por Boya et al. (2008) que consta de dos escalas, una cuantitativa y otra cualitativa. El aspecto cuantitativo de la inseguridad laboral es medido con 5 ítems, basados en los elementos desarrollados por Ashford et al. (1989), Hellgren et al. (1999) y

De Witte (2000). Los aspectos cualitativos de la inseguridad en el empleo son medidos con 4 ítems, basados en una escala desarrollada por Isaksson, Hellgren y Pettersson (1998).

Cada ítem está redactado a modo de afirmación y debe ser respondido según una escala tipo Likert (donde 1 corresponde a “Totalmente en desacuerdo” y 5, a “Totalmente de acuerdo”). La persona debe indicar el grado de correspondencia entre las afirmaciones, sus creencias y sentimientos frente a la pérdida o mantención de su fuente laboral y a las características valoradas del trabajo en el futuro. Una puntuación total elevada corresponde a un alto nivel de inseguridad en el empleo. Según Boya et al. (2008), la fiabilidad (Alfa de Cronbach) de la escala cuantitativa de la inseguridad laboral es de 0.73, mientras que la consistencia interna de la escala de aspectos cualitativos es de 0.83.

En el presente estudio, al realizar el análisis de confiabilidad para la escala de inseguridad laboral percibida cuantitativa con 5 ítems se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .806. La eliminación del ítem 2 debido a la baja correlación que presenta con los demás elementos de la escala permitió elevar este coeficiente a .891 (ver el detalle de este análisis en el Anexo B). Con base en lo anterior, se utilizará la escala con 4 ítems para analizar los datos.

En el análisis de confiabilidad para la escala de inseguridad laboral percibida cualitativa con 4 ítems, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .782. La eliminación del ítem 3 debido a la baja correlación que presenta con los demás elementos de la escala permitió elevar este coeficiente a .803 (ver en detalle este análisis en el Anexo B). En base a este resultado, se utilizará la escala con 3 ítems para el análisis de los datos.

*Cuestionario de Salud General (Ver Anexo A):*

El malestar psicológico se evaluará con el Cuestionario de Salud General. Es un cuestionario autoadministrable desarrollado por Goldberg y Williams (1988), que evalúa la

autopercepción del estado de salud mental. Consiste en una lista de frases que indican a la persona que responde que compare su experiencia reciente en un determinado aspecto con su estado habitual.

Las alternativas de respuesta son 4 y se puntúan de 0 a 4 puntos que dan cuenta de la gravedad. La puntuación total es la suma de las puntuaciones para cada ítem, donde una puntuación mayor es indicativa de una percepción de peor estado de salud mental. Se empleará en su versión de 30 ítems, que ha sido utilizada en Chile desde los años 70 en investigaciones con trabajadores (Trucco, Larraín y Campusano, 1979; Avendaño y Román, 2002). La consistencia interna del instrumento estimada con el coeficiente Alpha de Cronbach por Avendaño y Román es de 0.90.

*Cuestionario de Apoyo Social Percibido (Pareja/ Supervisor EST) (Ver Anexo A)*

Instrumento compuesto por dos subescalas del Cuestionario de Apoyo Social Percibido elaborado por Avendaño, Bagnara y Román (2008), que son las siguientes: “Apoyo y Pareja” y “Apoyo y Trabajo”. La primera está constituida por 13 ítems que miden la percepción de apoyo social de la pareja y la segunda, por 12 ítems seleccionados a partir de la subescala original, que miden específicamente la percepción de apoyo social del supervisor de la organización.

Cada ítem está redactado a modo de afirmación y debe ser respondido según una escala tipo Likert (donde 1 corresponde a “Totalmente en desacuerdo” y 4, a “Totalmente de acuerdo”). La persona debe indicar el grado de correspondencia entre las afirmaciones y sus percepciones de apoyo social en relación a su pareja y al supervisor de la EST. Una puntuación total elevada corresponde a un alto nivel de apoyo social percibido. Según Avendaño et al. (2008), la fiabilidad de la subescala “Apoyo y Pareja” es de 0.872, mientras que la consistencia interna de la subescala “Apoyo y Trabajo” es de .828.

En el presente estudio, al realizar un análisis de confiabilidad para las subescalas de apoyo social percibido de la pareja y del supervisor de la EST, se obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach de .929 y .928, respectivamente. Estos puntajes son considerados altos, propios de instrumentos con buenas propiedades psicométricas (Ver Anexo B).

#### **4. Técnicas de análisis de los datos**

Para contrastar los modelos teóricos se aplicó el método de Análisis de Ecuación Estructural (SEM), para lo cual se utilizó el programa AMOS v.18. En la modelización se siguieron las siguientes etapas: especificación, identificación, estimación de parámetros, evaluación de ajuste del modelo, modificación del modelo e interpretación de los resultados.

El análisis del modelo se llevó a cabo utilizando los procedimientos de estimación de máxima verosimilitud. La calidad del modelo se evaluó mediante los índices de bondad de ajuste sugeridos por Ruiz, Pardo y San Martín (2010), los cuales se presentan en la Tabla 2. Para realizar la evaluación global del modelo estructural, es decir determinar en qué medida reproduce adecuadamente las relaciones que existen en la matriz de covarianzas de los datos observados, se utilizará la prueba de Chi-cuadrado y la Razón Chi-cuadrado/grados de libertad. El estadístico Chi-cuadrado es también considerado como un índice de “maldad de ajuste”, de modo que si la significancia de éste es menor o igual que .05 el modelo se rechaza por no reproducir los datos de la muestra observada (Kline, 2011). Por otra parte, se ha comprobado que, si bien, la prueba de Chi-cuadrado permite contrastar la hipótesis nula, es muy sensible al tamaño muestral por lo que debe ser interpretado con cautela (Bentler, 1980 citado en Hellgren y Sverke, 2003). Dada esta limitación, los estudios de SEM tienden a comparar este estadístico con los grados de libertad.

Otros índices que se utilizan para evaluar el ajuste global del modelo y que no dependen explícitamente del tamaño de la muestra son los siguientes: 1) Índice de Bondad de Ajuste, 2) Índice de Bondad de Ajuste Comparativo y 3) Raíz del Residuo Cuadrático Promedio de Aproximación (Weston y Gore, 2006).

**Tabla 2**  
**Estadísticos de ajuste global del modelo estructural y sus criterios de evaluación**

Estadístico	Abreviatura	Criterio
<b>Ajuste absoluto</b>		
Chi-cuadrado	$\chi^2$	$p > 0.05$
Razón Chi-cuadrado/grados de libertad	$\chi^2/\text{gl}$	$< 3$
<b>Otros</b>		
Índice de bondad de ajuste	GFI	$\geq 0.95$
Índice de bondad de ajuste comparativo	CFI	$\geq 0.95$
Raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación	RMSEA	$< 0.08$

En el análisis de los datos se utilizaron estadígrafos paramétricos y no paramétricos según el tipo de datos. Para las hipótesis que establecieron relaciones de correlación y/o causalidad se estimó el nivel de significancia.

Además, para establecer la confiabilidad por consistencia interna de las escalas de inseguridad laboral percibida (cuantitativa y cualitativa) y apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) se estimaron los coeficientes Alfa de Cronbach.

## 5. Procedimiento

El proceso de recolección de datos fue realizado entre los meses abril y julio de 2012. A inicios de ese periodo, se utilizó la técnica de bola de nieve con informantes clave a fin de establecer nuevos contactos para la aplicación de instrumentos. La mayor parte de los contactos con los informantes clave fueron realizados en sus propios lugares de trabajo, donde se gestionó *in situ* el acceso a otros trabajadores. Así, fueron visitadas distintas empresas usuarias tales como grandes tiendas, universidades y hospitales, con el propósito

de establecer contacto con los empleados de EST y recolectar la información. La búsqueda de los participantes fue guiada por las necesidades del estudio, procurando conseguir una muestra con similar representatividad de ambos sexos.

Previo a la aplicación del instrumento, se solicitó a los participantes firmar una carta de consentimiento informado (Ver Anexo D) que hace énfasis en la importancia de responder la encuesta presentada, la voluntariedad de su participación y la confidencialidad de sus datos personales.

La aplicación generalmente tomó unos 25 minutos por encuestado. Los lugares de realización de las encuestas fueron, en su mayoría, los sitios específicos donde cada participante se encontraba realizando sus funciones. Al finalizar la sesión se agradeció la cooperación de cada persona por su tiempo y disposición a responder.



## VI. RESULTADOS

Los resultados de este estudio serán presentados en tres partes. En la primera parte será presentado el análisis descriptivo de la muestra. En la segunda parte serán expuestos los resultados del contraste de las hipótesis derivadas de los siguientes modelos teóricos: (a) el modelo original propuesto por Hellgren y Sverke (2003), y (b) el modelo modificado por Sverke et al. (2006). Además, se presentará el análisis del rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico. Finalmente, en la tercera parte serán propuestos dos modelos teóricos alternativos que son aplicables a los trabajadores de EST en el contexto nacional.

### **Primera Parte: Análisis Descriptivo de la Muestra**

A continuación, son presentados los resultados obtenidos por los participantes en las escalas de inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico. Además, son expuestas las diferencias en los promedios de dichas escalas según los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y tipo de contrato.

#### **1. Resultados Inseguridad Laboral Percibida (Cuantitativa/Cualitativa)**

La escala de inseguridad laboral percibida cuantitativa tiene un rango posible de 4 a 20 puntos. A mayor puntuación en la escala mayor es la inseguridad laboral percibida cuantitativa. En la muestra el rango fue de 4 a 20 puntos, con una media de 10.97 y una desviación estándar de 4.61 puntos. Esta puntuación denota un nivel mediano de inseguridad laboral percibida cuantitativa.

La escala de inseguridad laboral percibida cualitativa tiene un rango posible de 3 a 15 puntos. A mayor puntuación en la escala mayor es la inseguridad laboral percibida

cualitativa. En la muestra el rango fue de 3 a 15 puntos, con una media de 10.36 y una desviación estándar de 3.19 puntos. Esta puntuación denota un nivel mediano de inseguridad laboral percibida cualitativa.

Luego, las puntuaciones totales fueron distribuidas en las categorías de baja, mediana y alta inseguridad laboral percibida cuantitativa/cualitativa (ver Tabla 3). En la escala de inseguridad laboral percibida cuantitativa es posible apreciar que un cuarto de la muestra (25%) presenta un alto nivel de preocupación frente a la posibilidad de perder su fuente laboral. Mientras en la escala de inseguridad laboral percibida cualitativa un tercio de la muestra (30%) manifiesta un alto nivel de preocupación ante la posibilidad de perder algunas características valoradas de su trabajo.

**Tabla 3**  
**Puntuaciones en las escalas de inseguridad laboral percibida por niveles, en frecuencias y porcentajes**

<b>Inseguridad Laboral Percibida</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cuantitativa</b>		
Baja	21	19
Mediana	63	56
Alta	28	25
Total	112	100
<b>Cualitativa</b>		
Baja	34	30
Mediana	45	40
Alta	33	30
Total	112	100

Según los antecedentes sociodemográficos y el tipo de contrato de los participantes, los resultados dan cuenta de lo siguiente:

*Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa*

- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cuantitativa según sexo.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre hombres y mujeres. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = -.512, p = .61$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cuantitativa según rango de edad.** Por medio de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de inseguridad laboral percibida cuantitativa por rango de edad. El análisis permitió concluir que no se aprecian diferencias significativas entre los grupos ( $F = 1.954, p = .079$ ).
- **Son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cuantitativa según nivel de escolaridad.** A través de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de inseguridad laboral percibida cuantitativa según nivel de escolaridad. El análisis permitió observar diferencias significativas entre los grupos ( $F = 3.193, p = .045$ ), siendo el tamaño del efecto mediano ( $\eta^2 = .056$ ). Para determinar qué grupos difieren entre sí fue efectuado un análisis post hoc de diferencia de medias en base al estadístico HSD de Tukey. Este análisis permitió concluir que los participantes que poseen un bajo nivel de escolaridad ( $M = 3.11, DE = 1.21$ ) presentan niveles mayores de inseguridad laboral percibida cuantitativa que los participantes que tienen un alto nivel de escolaridad ( $M = 2.44, DE = 1.047$ ).

- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cuantitativa según situación de pareja.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre los empleados que tienen una pareja estable y quienes no. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = -.285$ ,  $p = .776$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cuantitativa según tipo de contrato.** Por medio de la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados de los empleados que tienen contrato indefinido y quienes tienen contrato temporal. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = -.222$ ,  $p = .825$ ).

#### *Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa*

- **Son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cualitativa según sexo.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, se compararon los resultados entre hombres y mujeres. El análisis de los datos permitió identificar una diferencia significativa entre los dos grupos ( $t = -2.275$ ,  $p = .025$ ). Las mujeres presentan resultados significativamente superiores en inseguridad laboral percibida cualitativa en comparación con los hombres (para las mujeres,  $M = 3.67$ ,  $DE = 1.032$ ; para los hombres,  $M = 3.22$ ,  $DE = 1.052$ ). El tamaño del efecto correspondió a  $g = .43$  (Kline, 2005). De acuerdo con los criterios propuestos por Cohen (1992) para la prueba t, este valor representa un efecto mediano.

- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cualitativa según rango de edad.** A través de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de inseguridad laboral percibida cualitativa por rango de edad. El análisis permitió concluir que no existen diferencias significativas entre los grupos ( $F = .856, p = .53$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cualitativa según nivel de escolaridad.** Por medio de la aplicación de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de inseguridad laboral percibida cualitativa por nivel de escolaridad. El análisis permitió concluir que no existen diferencias significativas entre los grupos ( $F = 2.478, p = .089$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cualitativa según situación de pareja.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre los empleados que tienen una pareja estable y quienes no. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = 1.38, p = .176$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en inseguridad laboral percibida cualitativa según tipo de contrato.** Por medio de la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre los empleados que tienen contrato indefinido y quienes tienen contrato temporal. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = -1.116, p = .267$ ).

## 2. Resultados Malestar Psicológico

La escala de malestar psicológico tiene un rango posible de 30 a 120 puntos. A mayor puntuación en la escala mayor es el malestar psicológico. En la muestra el rango fue de 32 a 110, con una media de 64.9 y una desviación estándar de 19.7, lo cual denota un nivel mediano de malestar psicológico.

Luego, la puntuación total en la escala fue distribuida en las categorías de bajo, mediano y alto malestar psicológico (ver Tabla 4). Los resultados categorizados muestran que un cuarto de la muestra (25%) presenta un nivel alto de malestar psicológico. Por factores, la distribución resultante permite observar que la muestra presenta un porcentaje levemente mayor en el nivel alto de los factores ansiedad (29%), alteraciones del sueño (28%) y síntomas físicos (29%), que en el factor depresión (22%).

**Tabla 4**  
**Puntuaciones en la escala de malestar psicológico, por factores y niveles, en frecuencias y porcentajes**

<b>Malestar Psicológico</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Global</b>		
Bajo	27	24
Mediano	57	51
Alto	28	25
Total	112	100
<b>Factor 1 (Ansiedad)</b>		
Bajo	31	28
Mediano	48	43
Alto	33	29
Total	112	100
<b>Factor 2 (Depresión)</b>		
Bajo	45	40
Mediano	42	38
Alto	25	22
Total	112	100
<b>Factor 3 (Alteraciones del Sueño)</b>		
Bajo	21	19
Mediano	60	53
Alto	31	28

Total	112	100
<b>Factor 4 (Síntomas Físicos)</b>		
Bajo	24	21
Mediano	56	50
Alto	32	29
Total	112	100

Según los antecedentes sociodemográficos y el tipo de contrato de los participantes, los resultados dan cuenta de lo siguiente:

- **Son estadísticamente significativas las diferencias en malestar psicológico según sexo.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre hombres y mujeres. El análisis de los datos permitió identificar una diferencia significativa entre los dos grupos ( $t = -3.931$ ,  $p = .000$ ). Las mujeres presentan resultados significativamente superiores en malestar psicológico en comparación con los hombres (para las mujeres,  $M = 2.30$ ,  $DE = .635$ ; para los hombres,  $M = 1.86$ ,  $DE = .547$ ). El tamaño del efecto correspondió a  $g = .74$  (Kline, 2005). De acuerdo con los criterios propuestos por Cohen (1992) para la prueba t, este valor representa un efecto mediano.
- **Son estadísticamente significativas las diferencias en malestar psicológico según rango de edad.** A través de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de malestar psicológico según rango de edad. El análisis permite observar diferencias significativas entre los grupos ( $F = 2.352$ ,  $p = .036$ ), siendo el tamaño del efecto mediano ( $\eta^2 = .118$ ). Para determinar qué grupos difieren entre sí fue realizado un análisis post hoc de diferencia de medias en base al estadístico HSD de Tukey. Este análisis permitió concluir que los participantes que tienen entre

53 y 59 años ( $M = 2.92$ ,  $DE = .857$ ) presentan niveles mayores de malestar psicológico que los grupos que tienen entre 39 y 45 ( $M = 1.84$ ,  $DE = .587$ ), y 60 y más años ( $M = 1.52$ ,  $DE = .144$ ).

- **No son estadísticamente significativas las diferencias en malestar psicológico según nivel de escolaridad.** Por medio de un ANOVA de un Factor fueron evaluadas las diferencias de malestar psicológico por nivel de escolaridad. El análisis permitió concluir que no existen diferencias significativas entre los grupos ( $F = 1.152$ ,  $p = .32$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en malestar psicológico según situación de pareja.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre los empleados que tienen una pareja estable y quienes no. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = .676$ ,  $p = .504$ ).
- **No son estadísticamente significativas las diferencias en malestar psicológico según tipo de contrato.** Mediante la prueba t de student para muestras independientes, con contraste bilateral, fueron comparados los resultados entre los empleados que tienen contrato indefinido y quienes tienen contrato temporal. El análisis de los datos permitió concluir que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $t = -.727$ ,  $p = .469$ ).

### 3. Resultados Apoyo Social Percibido (Pareja/Supervisor EST)

La escala de apoyo social percibido de la pareja tiene un rango posible de 13 a 52 puntos. A mayor puntuación en la escala mayor es el apoyo social percibido de la pareja.

En la muestra el rango fue de 13 a 52 puntos, con una media de 41.4 y una desviación estándar de 8.12 puntos, lo cual denota un nivel mediano de apoyo social percibido de la pareja.

La escala de apoyo social percibido del supervisor EST tiene un rango posible de 12 a 48 puntos. A mayor puntuación en la escala mayor es el apoyo social percibido del supervisor EST. En la muestra el rango fue de 12 a 48 puntos, con una media de 35.04 y una desviación estándar de 8.92 puntos, lo cual denota un nivel mediano de apoyo social percibido del supervisor EST.

Las puntuaciones totales se distribuyeron en las categorías de bajo, mediano y alto apoyo social percibido (pareja/supervisor EST). Los resultados muestran que un 21% de los participantes presenta un nivel bajo de apoyo social percibido de la pareja, mientras que un 23% presenta un nivel bajo de apoyo social percibido del supervisor EST (ver Tabla 5).

**Tabla 5**  
**Puntuaciones en las escalas de apoyo social percibido por niveles, en frecuencias y porcentajes**

<b>Apoyo Social Percibido</b>	<i>N</i>	%
<b>Pareja</b>		
Bajo	23	21
Mediano	46	41
Alto	23	21
Perdidos	20	17
Total	92	82
<b>Supervisor EST</b>		
Bajo	26	23
Mediano	59	53
Alto	27	24
Total	112	100

## Segunda Parte: Contraste de Hipótesis

Los resultados del contraste de las hipótesis derivadas de los modelos teóricos considerados en este estudio son presentados a continuación: (1) modelo original propuesto por Hellgren y Sverke (2003), y (2) modelo modificado por Sverke et al. (2006). Por último, es presentado el análisis del rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico.

### 1. Modelo teórico propuesto por Hellgren y Sverke (2003) sobre la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato).

Para probar el modelo teórico propuesto por Hellgren y Sverke (2003) las siguientes hipótesis son contrastadas mediante un análisis SEM.

1.1 La inseguridad laboral percibida cuantitativa predice el malestar psicológico.

1.2 Los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y el tipo de contrato predicen la inseguridad laboral percibida cuantitativa y/o el malestar psicológico.

A continuación, aparecen las variables que ingresarán al modelo estructural<sup>2</sup>:

Variables Latentes <sup>3</sup>	Variables Observables <sup>4</sup>
	Sexo
	Edad
	Situación de Pareja
	Escolaridad

<sup>2</sup> Las variables sexo, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato fueron modeladas como dummy (0,1) para ser ingresadas al programa AMOS.

<sup>3</sup> Alude a una característica que se desea medir pero que no se puede observar.

<sup>4</sup> Se refiere a las variables que se han medido en los sujetos a través de los instrumentos.

<b>Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa</b>	Tipo de Contrato ILK_1: Temo que voy a ser despedido ILK_3: Temo que voy a perder mi trabajo ILK_4: Pienso que podría ser despedido en un futuro cercano ILK_5: Estoy seguro de que puedo mantener mi trabajo
<b>Malestar Psicológico</b>	MP_1: Ansiedad MP_2: Depresión MP_3: Alteraciones del Sueño MP_4: Síntomas Físicos

Luego, es presentado el procedimiento realizado para probar el modelo teórico y se finaliza con una síntesis de resultados.

En primer lugar, fue introducida en el programa AMOS la matriz de covarianzas que se presenta en la Tabla 6 y, posteriormente, fue aplicado el procedimiento de estimación de los índices de bondad de ajuste del modelo y sus parámetros.

**Tabla 6**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

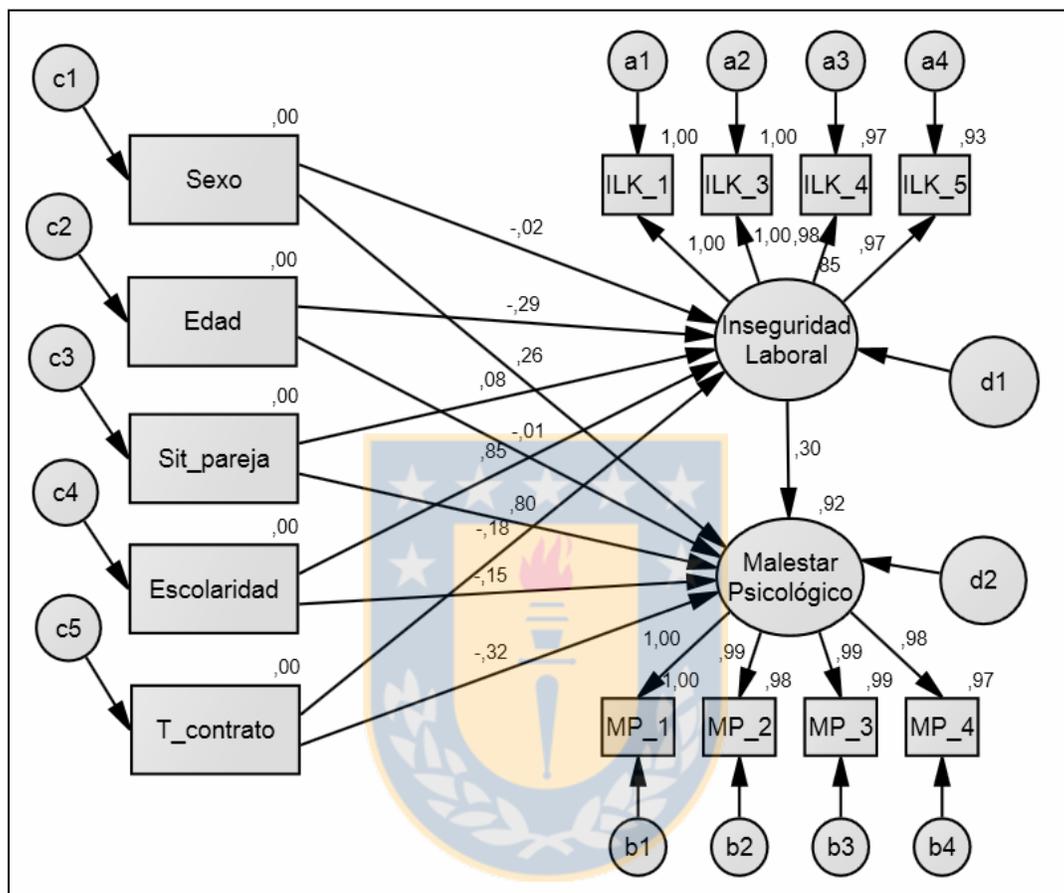
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Sexo	.252	.023	.030	.005	.051	.044	.038	.057	.026	.112	.088	.048	.196
Edad	.023	2.633	.066	.275	.067	.397	.384	.452	.297	.047	.010	.060	.040
Sit_pareja	.030	.066	.154	.027	.034	.008	.012	.016	.029	.036	.011	.003	.009
Escolaridad	.005	.275	.027	.222	.027	.130	.188	.200	.079	.024	.066	.054	.005
T_contrato	.051	.067	.034	.027	.241	.050	.034	.010	.047	.037	.002	.015	.034
ILK_1	.044	.397	.008	.130	.050	1.701	1.541	1.279	1.047	.228	.224	.133	.109
ILK_3	.038	.384	.012	.188	.034	1.541	1.711	1.370	.974	.250	.294	.219	.169
ILK_4	.057	.452	.016	.200	.010	1.279	1.370	2.081	.869	.216	.274	.196	.033
ILK_5	.026	.297	.029	.079	.047	1.047	.974	.869	1.564	.083	.109	.047	.003
MP_1	.112	.047	.036	.024	.037	.228	.250	.216	.083	.512	.415	.330	.430
MP_2	.088	.010	.011	.066	.002	.224	.294	.274	.109	.415	.533	.288	.347
MP_3	.048	.060	.003	.054	.015	.133	.219	.196	.047	.330	.288	.470	.277
MP_4	.196	.040	.009	.005	.034	.109	.169	.033	.003	.430	.347	.277	.679
M	.51	.292	.81	.68	.39	2.67	2.73	3.13	2.44	2.35	1.79	2.16	2.05
DE	.502	1.623	.392	.471	.491	1.304	1.308	1.443	1.250	.715	.730	.686	.824

n = 112

ILK = Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa

MP = Malestar Psicológico

La Figura 3 muestra el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas<sup>5</sup> y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 3.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue utilizado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado indican que existen diferencias

<sup>5</sup> Si bien el programa AMOS proporciona las estimaciones estandarizadas y no estandarizadas de los parámetros, en esta tesis se optó por presentar las estimaciones estandarizadas que facilitan la interpretación del modelo.

significativas entre el modelo estimado y los datos<sup>6</sup> ( $\chi^2 = 133.814$ ,  $p = .000$ ). Los otros índices de ajuste global muestran de forma general que el modelo tiene un ajuste pobre<sup>7</sup>, puesto que los valores de RMSEA, GFI y CFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. En suma, de todos los índices de ajuste revisados sólo la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor aceptable<sup>8</sup> ( $\chi^2/\text{gl} = 2.268$ ). La Tabla 7 permite observar en detalle los índices utilizados para analizar la plausibilidad del modelo.

**Tabla 7**  
**Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico**

Modelo	$\chi^2$	gl	$p$	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	133.814	59	.000	2.268	.301	.449	.806
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	462.893	78	.000	5.935	.594	.130	.000

n = 112

La Tabla 8 presenta las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 8**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		Estimación	$p$
Sexo	→ Inseguridad Laboral	-.019	.859
Edad	→ Inseguridad Laboral	-.289	** .006
Sit_pareja	→ Inseguridad Laboral	.083	.426
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.851	** .000
T_contrato	→ Inseguridad Laboral	-.184	.078
Sexo	→ Malestar Psicológico	.265	** .000
Edad	→ Malestar Psicológico	-.006	.948

<sup>6</sup> El criterio de ajuste aceptable requiere que el estadístico Chi-cuadrado tenga una significancia mayor a .05.

<sup>7</sup> Los criterios de aceptación establecidos para los índices complementarios de ajuste son: (a) la RMSEA debe tener un valor menor a .08, y (b) el GFI y el CFI deben tener valores mayores a .95.

<sup>8</sup> La razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad debe tener un valor menor a 3.

Sit_pareja	→	Malestar Psicológico	.801	** .000
Escolaridad	→	Malestar Psicológico	-.150	.393
T_contrato	→	Malestar Psicológico	-.319	** .000
Inseguridad Laboral	→	Malestar Psicológico	.303	.107
Inseguridad Laboral	→	ILK_1	.998	** .000
Inseguridad Laboral	→	ILK_3	1.000	** .000
Inseguridad Laboral	→	ILK_4	.984	** .000
Inseguridad Laboral	→	ILK_5	.967	** .000
Malestar Psicológico	→	MP_1	1.001	** .000
Malestar Psicológico	→	MP_2	.990	** .000
Malestar Psicológico	→	MP_3	.993	** .000
Malestar Psicológico	→	MP_4	.983	** .000

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

Los resultados señalan que el modelo planteado por los autores no es aplicable a los trabajadores suministrados chilenos, pues la evaluación global del modelo estructural indica que éste no tiene un buen ajuste con los datos observados<sup>9</sup>. Lo anterior implica que la configuración de variables que da forma al modelo no predice el malestar psicológico y, por lo tanto, la necesidad de buscar otro modelo teórico que permita explicarlo en el contexto nacional. Por lo anterior, las hipótesis derivadas del modelo propuesto por Hellgren y Sverke (2003) **se rechazan**.

## **2. Modelo teórico modificado por Sverke et al. (2006) acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato).**

Para probar el modelo modificado por Sverke et al. (2006) las siguientes hipótesis son contrastadas mediante un análisis SEM.

### **1.3 La inseguridad laboral percibida cualitativa predice el malestar psicológico.**

<sup>9</sup> De acuerdo con lo planteado por Kline (2011), se considera que un modelo tiene un “buen ajuste” con los datos observados cuando gran parte de sus índices de ajuste cumplen con los criterios de aceptación establecidos (no necesariamente todos) y la totalidad de las relaciones que contiene son significativas.

1.4 Los antecedentes sociodemográficos (sexo, edad, situación de pareja y escolaridad) y el tipo de contrato predicen la inseguridad laboral percibida cualitativa y el malestar psicológico.

A continuación, aparecen las variables que serán ingresadas en el modelo estructural:

<b>Variables Latentes</b>	<b>Variables Observables</b>
	Sexo
	Edad
	Situación de Pareja
	Escolaridad
	Tipo de Contrato
<b>Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa</b>	ILC_1: Mis oportunidades de carrera en esta empresa son favorables
	ILC_2: Siento que esta empresa me puede proporcionar un contenido de trabajo estimulante en un futuro cercano
	ILC_4: Mi desarrollo salarial en esta empresa es prometedor
<b>Malestar Psicológico</b>	MP_1: Ansiedad
	MP_2: Depresión
	MP_3: Alteraciones del Sueño
	MP_4: Síntomas Físicos

Posteriormente, es presentado el procedimiento aplicado para probar el modelo y se finaliza con una síntesis de resultados.

En primer lugar, fue introducida en el programa AMOS la matriz de covarianzas que se presenta en la Tabla 9 y, luego, fue ejecutado el procedimiento de estimación de los índices de bondad de ajuste del modelo y sus parámetros.

**Tabla 9**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

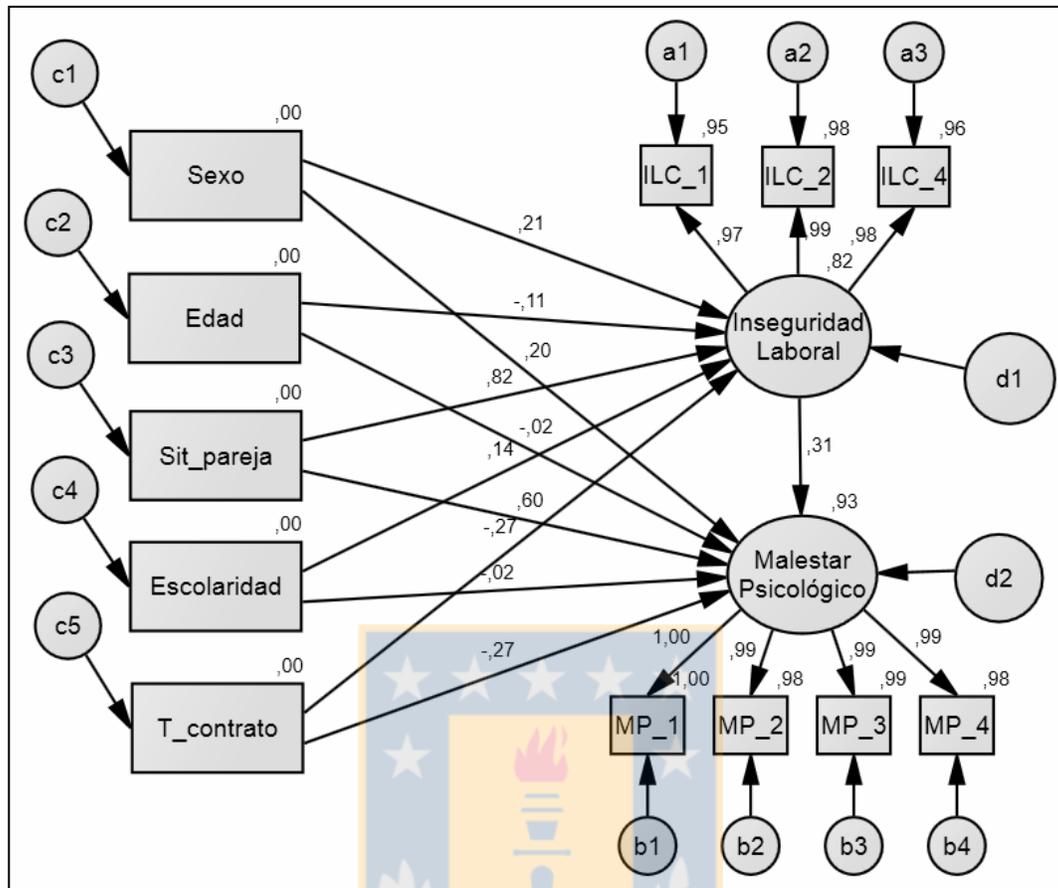
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sexo	.252	.023	.030	.005	.051	.069	.132	.138	.112	.088	.048	.196
Edad	.023	2.633	.066	.275	.067	.329	.120	.029	.047	.010	.060	.040
Sit_pareja	.030	.066	.154	.027	.034	.054	.055	.030	.036	.011	.003	.009
Escolaridad	.005	.275	.027	.222	.027	.030	.146	.010	.024	.066	.054	.005
T_contrato	.051	.067	.034	.027	.241	.049	.041	.075	.037	.002	.015	.034
ILC_1	.069	.329	.054	.030	.049	1.539	.982	.763	.188	.172	.081	.154
ILC_2	.132	.120	.055	.146	.041	.982	1.624	.971	.306	.239	.203	.220
ILC_4	.138	.029	.030	.010	.075	.763	.971	1.547	.332	.287	.219	.322
MP_1	.112	.047	.036	.024	.037	.188	.306	.332	.512	.415	.330	.430
MP_2	.088	.010	.011	.066	.002	.172	.239	.287	.415	.533	.288	.347
MP_3	.048	.060	.003	.054	.015	.081	.203	.219	.330	.288	.470	.277
MP_4	.196	.040	.009	.005	.034	.154	.220	.322	.430	.347	.277	.679
M	.51	.292	.81	.68	.39	3.290	3.380	3.70	2.35	1.79	2.16	2.05
DE	.502	1.623	.392	.471	.491	1.241	1.274	1.244	.715	.730	.686	.824

n = 112

ILC = Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa

MP = Malestar Psicológico

La Figura 4 presenta el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 4.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue utilizado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado indican que existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 116.957$ ,  $p = .000$ ). Los otros índices de ajuste global muestran de forma general que el modelo tiene un ajuste pobre, puesto que los valores de RMSEA, GFI y CFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. En suma, de todos los índices de ajuste revisados sólo la Razón

entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor aceptable ( $\chi^2/\text{gl} = 2.437$ ). La

Tabla 10 muestra en detalle los índices para analizar la validez del modelo.

**Tabla 10**  
**Resumen modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico**

Modelo	$\chi^2$	gl	$p$	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	116.957	48	.000	2.437	.332	.455	.778
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	376.629	66	.000	5.706	.602	.124	.000

n = 112

La Tabla 11 muestra las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 11**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		Estimación	$p$
Sexo	→ Inseguridad Laboral	.211	.085
Edad	→ Inseguridad Laboral	.114	.352
Sit_pareja	→ Inseguridad Laboral	.816	** .000
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.140	.251
T_contrato	→ Inseguridad Laboral	-.275	*.025
Sexo	→ Malestar Psicológico	.204	*.015
Edad	→ Malestar Psicológico	-.024	.750
Sit_pareja	→ Malestar Psicológico	.596	** .000
Escolaridad	→ Malestar Psicológico	-.023	.765
T_contrato	→ Malestar Psicológico	-.266	** .003
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.305	.092
Inseguridad Laboral	→ ILC_1	.974	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_2	.989	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_4	.979	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.000	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.991	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.993	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.987	** .000

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

Los resultados señalan que el modelo sugerido por los autores no es aplicable a los trabajadores suministrados chilenos, puesto que la evaluación global del modelo estructural indica que éste no tiene un buen ajuste con los datos observados. Esto implica que la configuración de variables que constituye el modelo no predice el malestar psicológico y, por lo tanto, es necesario buscar otro modelo que explique dicha variable en el contexto nacional. Por lo anterior, las hipótesis derivadas del modelo modificado por Sverke et al. (2006) **se rechazan**.

### **3. Análisis del rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.**

Para lograr el objetivo referido al posible rol del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, fueron formuladas las siguientes hipótesis específicas:

1. El apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) tiene un rol moderador de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.
2. El apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) tiene un rol predictor de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.

A continuación, es presentado el análisis derivado del contraste de las hipótesis específicas y se finaliza con una síntesis de resultados.

1. *El apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) tiene un rol moderador de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.*

Para contrastar la hipótesis de moderación del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, se ejecutará un análisis de regresión múltiple. Siguiendo las recomendaciones de Baron y Kenny (1986), se incluyó en cada análisis una nueva variable obtenida mediante el producto de las variables moderadora e independiente, la cual permitió responder a las hipótesis de moderación.

A continuación, son expuestos los resultados de los análisis de regresión del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) según el tipo de inseguridad laboral percibida.

a. Inseguridad laboral percibida cuantitativa

El apoyo social percibido de la pareja no modera la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico. El modelo que incluye el apoyo social percibido de la pareja y la variable de interacción entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y apoyo social percibido de la pareja explica un 23% de la variabilidad total del malestar psicológico ( $F = 14.258$ ,  $p = .000$ ), sin embargo, la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa no tiene un aporte significativo en el modelo de regresión ( $\beta = -.745$ ,  $p = .161$ ).

El apoyo social percibido del supervisor de EST no modera la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico. El modelo que incluye la inseguridad laboral percibida cuantitativa explica un pequeño porcentaje de la variabilidad del malestar psicológico, esto es un 4% ( $F = 5.741$ ,  $p = .018$ ). No obstante, el apoyo social percibido del supervisor EST ( $\beta = -.160$ ,  $p = .113$ ) y la variable de interacción entre inseguridad laboral

percibida cuantitativa y apoyo social percibido del supervisor EST ( $\beta = -.095$ ,  $p = .494$ ) no tienen un aporte significativo en el modelo de regresión.

b. Inseguridad laboral percibida cualitativa

El apoyo social percibido de la pareja no modera la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico. El modelo que incluye al apoyo social percibido de la pareja y la inseguridad laboral percibida cualitativa explica un 26% de la variabilidad total del malestar psicológico ( $F = 16.701$ ,  $p = .000$ ), sin embargo, la variable de interacción entre inseguridad laboral percibida cualitativa y apoyo social percibido de la pareja ( $\beta = -.447$ ,  $p = .362$ ) no tiene un aporte significativo en el modelo de regresión.

El apoyo social percibido del supervisor EST no modera la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico. El modelo que incluye la inseguridad laboral percibida cualitativa explica un pequeño porcentaje de la variabilidad del malestar psicológico, esto es un 11% ( $F = 14.284$ ,  $p = .000$ ). No obstante, el apoyo social percibido del supervisor EST ( $\beta = -.104$ ,  $p = .290$ ) y la variable de interacción entre inseguridad laboral percibida cualitativa y apoyo social percibido del supervisor EST ( $\beta = -.120$ ,  $p = .292$ ) no tienen un aporte significativo en el modelo de regresión.

Por lo anterior, la hipótesis de moderación del apoyo social percibido (pareja/supervisor EST) **se rechaza**.

2. *El apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) tiene un rol predictor de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico.*

Para analizar el posible rol predictor del apoyo social percibido (pareja y supervisor EST), se empleó un análisis SEM. A continuación, son expuestos los resultados de los análisis según el tipo de inseguridad laboral percibida.

a. Inseguridad laboral percibida cuantitativa

A continuación, es presentado el procedimiento aplicado para probar el modelo y se finaliza con una síntesis de resultados.

Las variables que serán incluidas en el modelo estructural son las siguientes:

<b>Variables Latentes</b>	<b>Variables Observables</b>
	Sexo
	Edad
	Situación de Pareja
	Escolaridad
	Tipo de Contrato
	ASP_P: Apoyo Social Percibido de la Pareja
	ASP_S: Apoyo Social Percibido del Supervisor EST
<b>Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa</b>	ILK_1: Temo que voy a ser despedido
	ILK_3: Temo que voy a perder mi trabajo
	ILK_4: Pienso que podría ser despedido en un futuro cercano
	ILK_5: Estoy seguro de que puedo mantener mi trabajo
<b>Malestar Psicológico</b>	MP_1: Ansiedad
	MP_2: Depresión
	MP_3: Alteraciones del Sueño
	MP_4: Síntomas Físicos

En primer lugar, fue introducida en el programa AMOS la matriz de covarianzas que se muestra en la Tabla 12 y, posteriormente, fue aplicado el procedimiento de estimación de los índices de bondad de ajuste del modelo y sus parámetros.

**Tabla 12**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

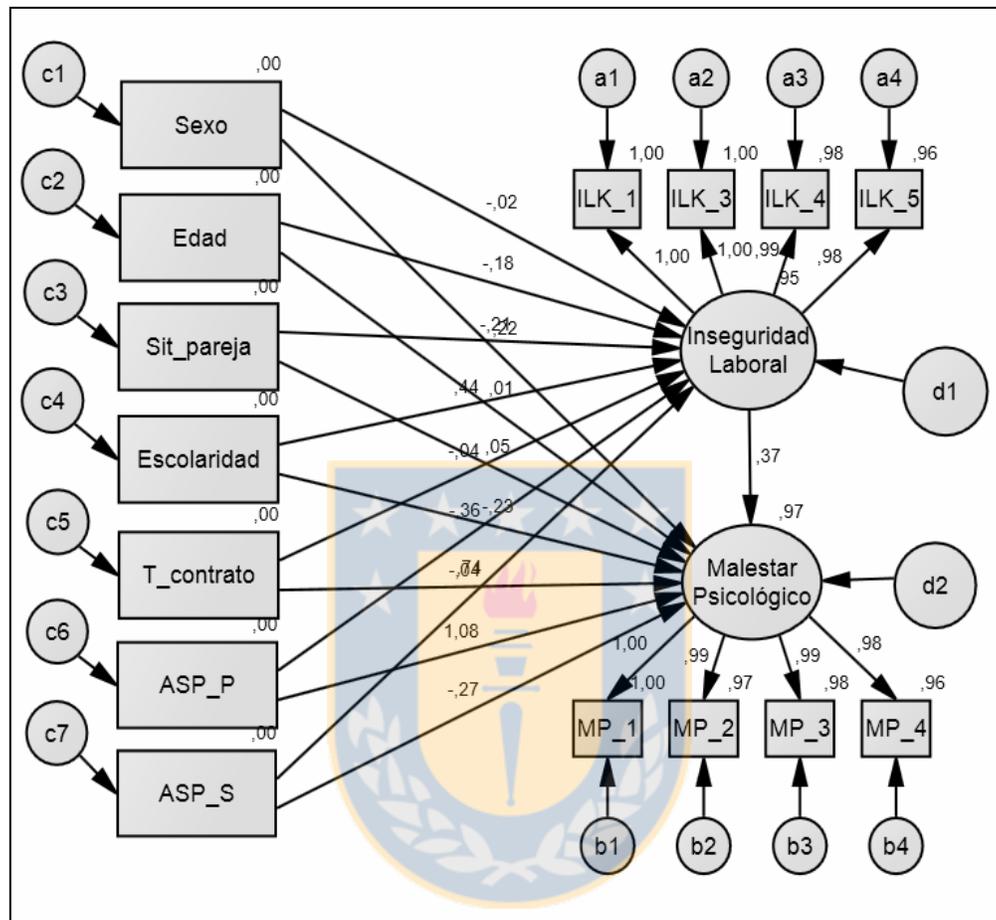
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Sexo	.252	.023	.030	.005	.051	.044	.038	.057	.026	.112	.088	.048	.196	.056	.084
Edad	.023	2.633	.066	.275	.067	.397	.384	.452	.297	.047	.010	.060	.040	.175	.260
Sit_pareja	.030	.066	.154	.027	.034	.008	.012	.016	.029	.036	.011	.003	.009	.000	.015
Escolaridad	.005	.275	.027	.222	.027	.130	.188	.200	.079	.024	.066	.054	.005	.085	.097
T_contrato	.051	.067	.034	.027	.241	.050	.034	.010	.047	.037	.002	.015	.034	.020	.057
ILK_1	.044	.397	.008	.130	.050	1.701	1.541	1.279	1.047	.228	.224	.133	.109	.125	.320
ILK_3	.038	.384	.012	.188	.034	1.541	1.711	1.370	.974	.250	.294	.219	.169	.157	.365
ILK_4	.057	.452	.016	.200	.010	1.279	1.370	2.081	.869	.216	.274	.196	.033	.199	.336
ILK_5	.026	.297	.029	.079	.047	1.047	.974	.869	1.564	.083	.109	.047	.003	.025	.302
MP_1	.112	.047	.036	.024	.037	.228	.250	.216	.083	.512	.415	.330	.430	.200	.103
MP_2	.088	.010	.011	.066	.002	.224	.294	.274	.109	.415	.533	.288	.347	.231	.097
MP_3	.048	.060	.003	.054	.015	.133	.219	.196	.047	.330	.288	.470	.277	.136	.079
MP_4	.196	.040	.009	.005	.034	.109	.169	.033	.003	.430	.347	.277	.679	.147	.136
ASP_P	.056	.175	.000	.085	.020	.125	.157	.199	.025	.200	.231	.136	.147	.393	.104
ASP_S	.084	.260	.015	.097	.057	.320	.365	.336	.302	.103	.097	.079	.136	.104	.552
M	.510	2.920	.810	.680	.390	2.670	2.730	3.130	2.440	2.350	1.790	2.160	2.050	3.320	2.920
DE	.502	1.623	.392	.471	.491	1.304	1.308	1.443	1.250	.715	.730	.686	.824	.627	.743

n = 112

ILK = Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa

MP = Malestar Psicológico

La Figura 5 presenta el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 5.** Modelo estructural de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico, apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) y otras variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para efectuar la evaluación global del modelo estructural fue aplicado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado señalan que existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 249.732$ ,  $p = .000$ ). Además, la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad tampoco presenta un valor aceptable

( $\chi^2/gf = 3.046$ ). Los otros índices de ajuste global muestran de forma general que el modelo tiene un ajuste pobre, puesto que los valores de RMSEA, GFI y CFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. La Tabla 13 muestra en detalle los índices para analizar la validez del modelo.

**Tabla 13**  
**Resumen modelo estructural**

Modelo	$\chi^2$	gf	<i>p</i>	$\chi^2/gf$	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	249.732	82	.000	3.046	.358	.329	.695
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	654.527	105	.000	6.234	.572	.107	.000

n = 112

La Tabla 14 presenta las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 14**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		Estimación	<i>p</i>
Sexo	→ Inseguridad Laboral	-.016	.790
Edad	→ Inseguridad Laboral	-.183	** .002
Sit_pareja	→ Inseguridad Laboral	-.207	** .000
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.438	** .000
T_contrato	→ Inseguridad Laboral	-.043	.462
ASP_P	→ Inseguridad Laboral	-.361	** .000
ASP_S	→ Inseguridad Laboral	.738	** .000
Sexo	→ Malestar Psicológico	.219	** .000
Edad	→ Malestar Psicológico	.005	.922
Sit_pareja	→ Malestar Psicológico	.048	.395
Escolaridad	→ Malestar Psicológico	-.229	* .011
T_contrato	→ Malestar Psicológico	-.040	.345
ASP_P	→ Malestar Psicológico	1.081	** .000
ASP_S	→ Malestar Psicológico	-.273	.052
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.365	* .044
Inseguridad Laboral	→ ILK_1	.999	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_3	1.000	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_4	.991	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_5	.982	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.002	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.986	** .000

Malestar Psicológico	→ MP_3	.989	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.978	** .000

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

Los resultados señalan que el modelo que incluye el apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) no es aplicable a los empleados chilenos de EST, puesto que la evaluación global del modelo estructural indica que éste no tiene un buen ajuste con los datos observados. Lo anterior implica que, en esta configuración de variables, el apoyo social percibido de la pareja y del supervisor EST no son predictores de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico. Por lo tanto, la hipótesis **se rechaza**.

b. Inseguridad laboral percibida cualitativa

A continuación, es expuesto el procedimiento aplicado para probar el modelo y se finaliza con una síntesis de resultados.

Las variables ingresadas en el modelo estructural son las siguientes:

Variables Latentes	Variables Observables
	Sexo
	Edad
	Situación de Pareja
	Escolaridad
	Tipo de Contrato
	ASP_P: Apoyo Social Percibido de la Pareja
	ASP_S: Apoyo Social Percibido del Supervisor EST
<b>Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa</b>	ILC_1: Mis oportunidades de carrera en esta empresa son favorables
	ILC_2: Siento que esta empresa me puede proporcionar un contenido de trabajo estimulante en un futuro cercano
	ILC_4: Mi desarrollo salarial en esta empresa es prometedor
<b>Malestar Psicológico</b>	MP_1: Ansiedad
	MP_2: Depresión
	MP_3: Alteraciones del Sueño
	MP_4: Síntomas Físicos

Primero, fue introducida en el programa AMOS la matriz de covarianzas que se presenta en la Tabla 15 y, luego, fue ejecutado el procedimiento de estimación de los índices de bondad de ajuste del modelo y sus parámetros.

**Tabla 15**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

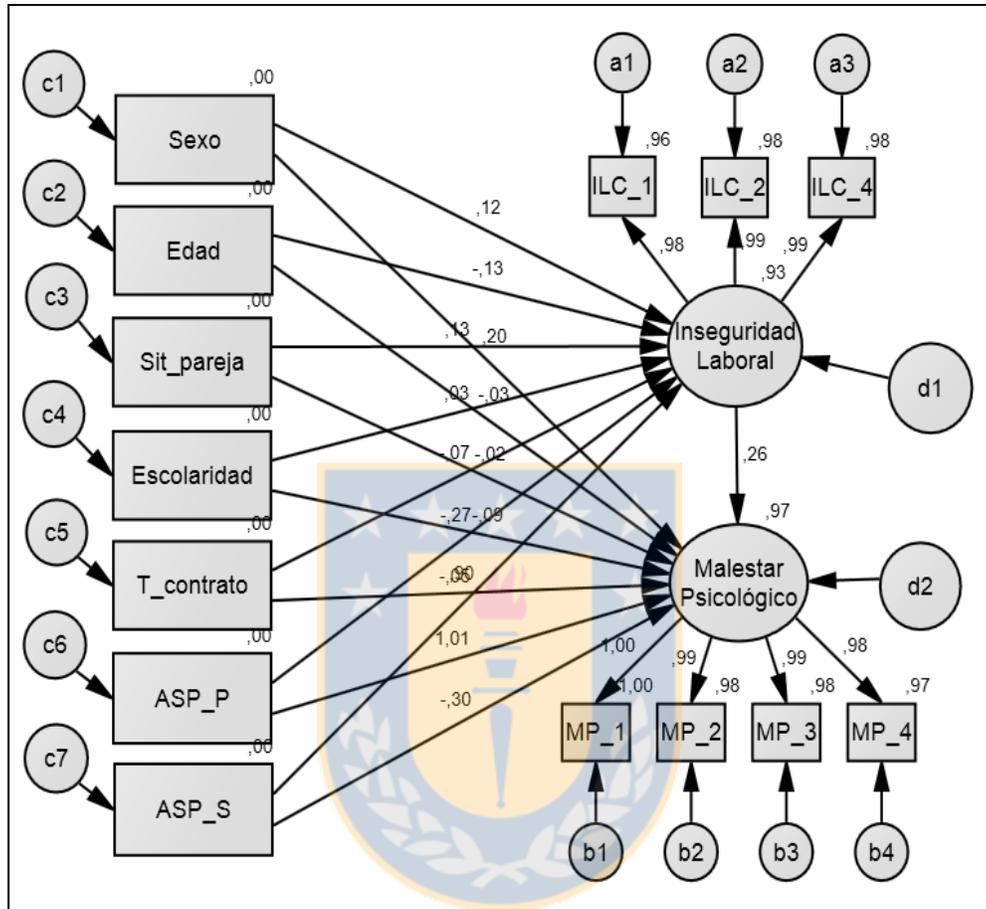
Variable	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15
Sexo	.252	.023	.030	.005	.051	.069	.132	.138	.112	.088	.048	.196	.056	.084
Edad	.023	2.633	.066	.275	.067	.329	.120	.029	.047	.010	.060	.040	.175	.260
Sit_pareja	.030	.066	.154	.027	.034	.054	.055	.030	.036	.011	.003	.009	.000	.015
Escolaridad	.005	.275	.027	.222	.027	.030	.146	.010	.024	.066	.054	.005	.085	.097
T_contrato	.051	.067	.034	.027	.241	.049	.041	.075	.037	.002	.015	.034	.020	.057
ILC_1	.069	.329	.054	.030	.049	1.539	.982	.763	.188	.172	.081	.154	.104	.270
ILC_2	.132	.120	.055	.146	.041	.982	1.624	.971	.306	.239	.203	.220	.146	.269
ILC_4	.138	.029	.030	.010	.075	.763	.971	1.547	.332	.287	.219	.322	.205	.398
MP_1	.112	.047	.036	.024	.037	.188	.306	.332	.512	.415	.330	.430	.200	.103
MP_2	.088	.010	.011	.066	.002	.172	.239	.287	.415	.533	.288	.347	.231	.097
MP_3	.048	.060	.003	.054	.015	.081	.203	.219	.330	.288	.470	.277	.136	.079
MP_4	.196	.040	.009	.005	.034	.154	.220	.322	.430	.347	.277	.679	.147	.136
ASP_P	.056	.175	.000	.085	.020	.104	.146	.205	.200	.231	.136	.147	.393	.104
ASP_S	.084	.260	.015	.097	.057	.270	.269	.398	.103	.097	.079	.136	.104	.552
M	.510	2.920	.810	.680	.390	3.290	3.380	3.700	2.350	1.790	2.160	2.050	3.320	2.920
DE	.502	1.623	.392	.471	.491	1.241	1.274	1.244	.715	.730	.686	.824	.627	.743

n = 112

ILC = Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa

MP = Malestar Psicológico

La Figura 6 muestra el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 6.** Modelo estructural de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico, apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) y otras variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue ejecutado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado señalan que existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 228.529$ ,  $p = .000$ ). Además, la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor desfavorable ( $\chi^2/gl = 3.312$ ). Los otros índices de ajuste global señalan de forma general que el modelo tiene un

ajuste pobre, puesto que los valores de RMSEA, GFI y CFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. La Tabla 16 presenta en detalle los índices para analizar la plausibilidad del modelo.

**Tabla 16**  
**Resumen modelo estructural**

Modelo	$\chi^2$	gl	<i>p</i>	$\chi^2$ /gl	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	228.529	69	.000	3.312	.393	.327	.655
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	553.570	91	.000	6.083	.582	.102	.000

n = 112

La Tabla 17 muestra las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 17**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

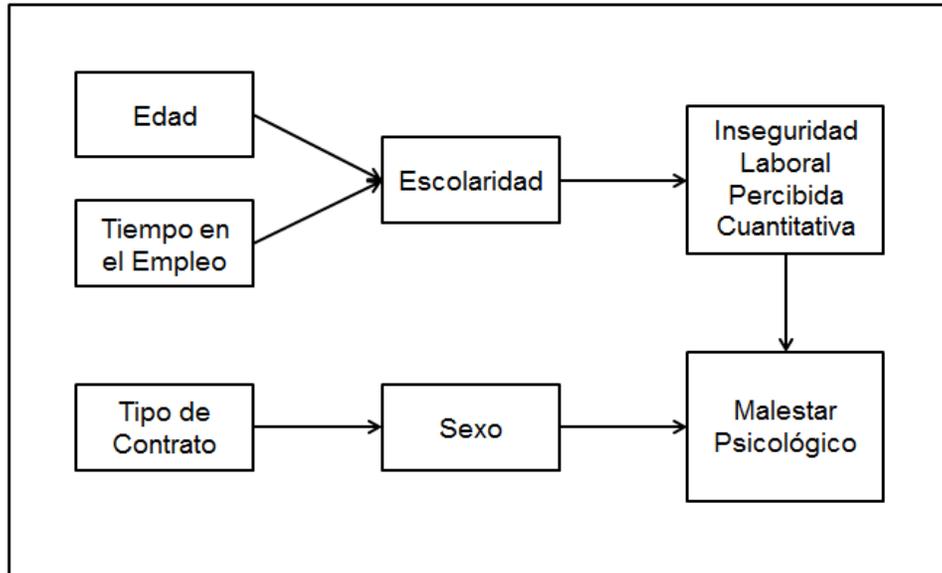
		Estimación	<i>p</i>
Sexo	→ Inseguridad Laboral	.119	.101
Edad	→ Inseguridad Laboral	-.125	.085
Sit_pareja	→ Inseguridad Laboral	.134	.066
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.030	.678
T_contrato	→ Inseguridad Laboral	-.072	.322
ASP_P	→ Inseguridad Laboral	-.267	** .000
ASP_S	→ Inseguridad Laboral	.897	** .000
Sexo	→ Malestar Psicológico	.205	** .000
Edad	→ Malestar Psicológico	-.025	.609
Sit_pareja	→ Malestar Psicológico	-.015	.762
Escolaridad	→ Malestar Psicológico	-.088	* .046
T_contrato	→ Malestar Psicológico	-.050	.277
ASP_P	→ Malestar Psicológico	1.012	** .000
ASP_S	→ Malestar Psicológico	-.300	.069
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.257	.148
Inseguridad Laboral	→ ILC_1	.980	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_2	.989	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_4	.988	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.001	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.988	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.990	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.983	** .000

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

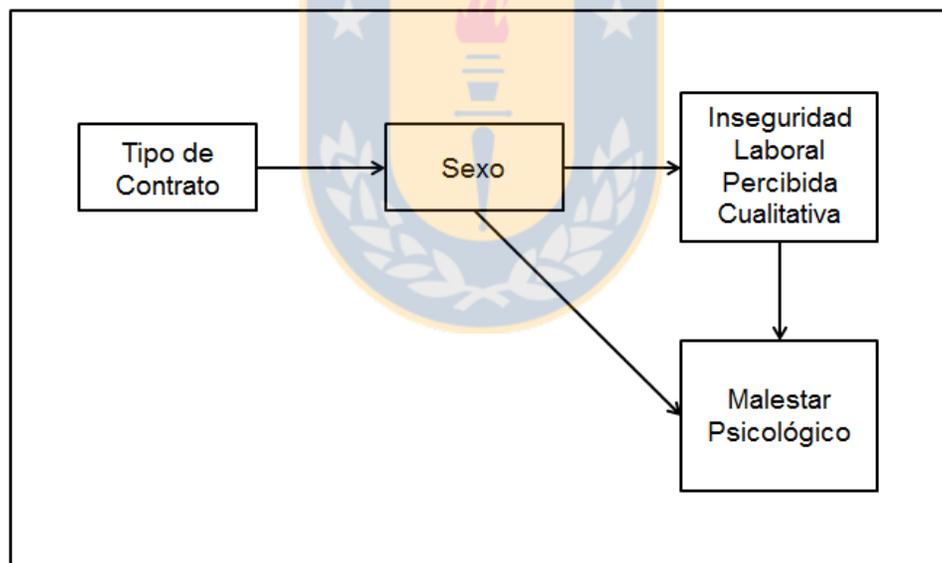
Los resultados señalan que el modelo que incluye el apoyo social percibido (pareja y supervisor EST) no es aplicable a los empleados chilenos de EST, puesto que la evaluación global del modelo estructural indica que éste no tiene un buen ajuste con los datos observados. Lo anterior implica que, en esta configuración de variables, el apoyo social percibido de la pareja y del supervisor EST no son predictores de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico. Por tanto, la hipótesis **se rechaza**.

### **Tercera Parte: Modelos Teóricos Alternativos**

La especificación de modelos teóricos alternativos que sean aplicables a los trabajadores de EST en el contexto nacional fue realizada siguiendo sugerencias realizadas por Sverke et al. en el año 2006. Estas sugerencias están referidas a la inclusión de las variables tenencia de hijos y tiempo en el empleo como factores predictores de la inseguridad laboral percibida. Además, los modelos están basados en los resultados de la descripción de la muestra considerada en este estudio y en el análisis parcial de las relaciones entre las variables (ver el detalle de este procedimiento en el Anexo C). A partir de lo anterior, fueron formulados diagramas de relaciones entre las variables (ver Figuras 7 y 8).



**FIGURA 7.** Diagrama de relaciones entre la inseguridad laboral percibida cuantitativa, el malestar psicológico y sus variables predictoras.



**FIGURA 8.** Diagrama de relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras.

A continuación, son presentados los análisis que permiten probar los modelos alternativos graficados en los diagramas de relaciones y, finalmente, estos modelos teóricos

alternativos son descritos con el propósito de explicar la relación entre las variables inseguridad laboral percibida y malestar psicológico en trabajadores suministrados chilenos.

**Modelo teórico alternativo I: Inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (edad, tiempo en el empleo, escolaridad, tipo de contrato y sexo).**

Las variables que son incluidas en el modelo estructural aparecen en el siguiente cuadro:

Variables Latentes	Variables Observables
<b>Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa</b>	Sexo
	Edad
	Escolaridad
	Tipo de Contrato
	Tiempo en el Empleo
<b>Malestar Psicológico</b>	ILK_1: Temo que voy a ser despedido
	ILK_3: Temo que voy a perder mi trabajo
	ILK_4: Pienso que podría ser despedido en un futuro cercano
	ILK_5: Estoy seguro de que puedo mantener mi trabajo
	MP_1: Ansiedad
	MP_2: Depresión
	MP_3: Alteraciones del Sueño
	MP_4: Síntomas Físicos

Para probar el primer modelo teórico alternativo fue aplicado un análisis SEM en el cual se introdujo la matriz de covarianzas correspondiente (ver Tabla 18) y, luego, se estimó la bondad de ajuste de los parámetros de este modelo.

**Tabla 18**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

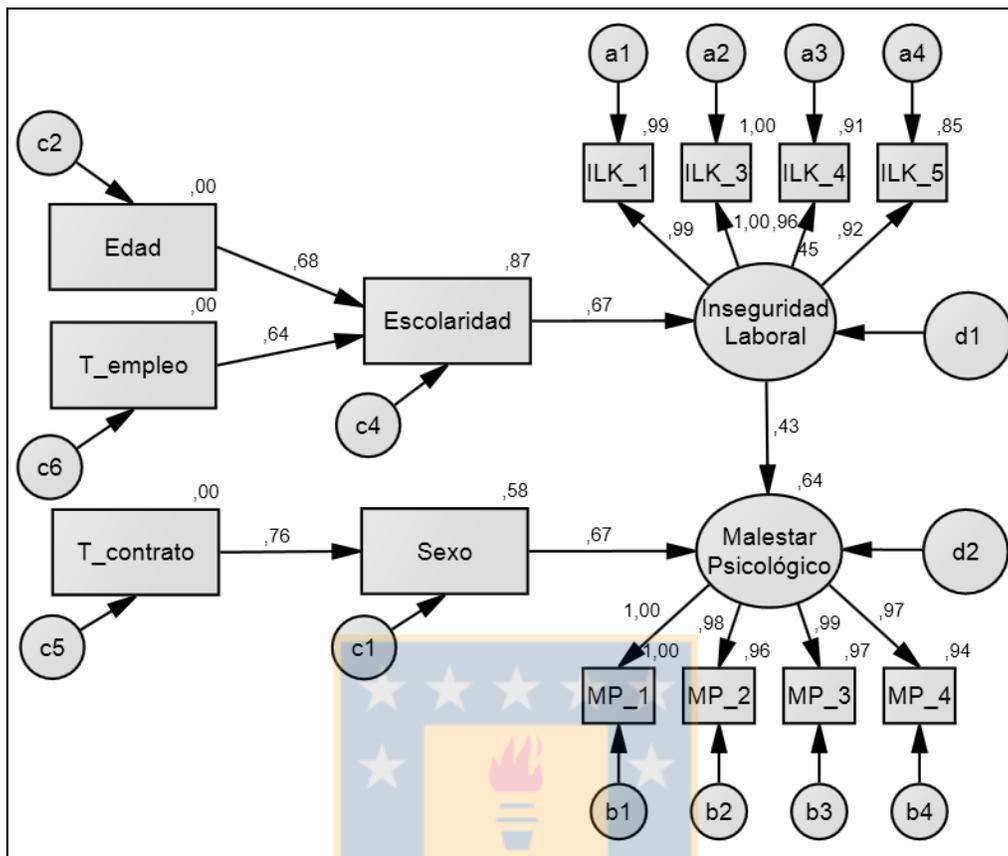
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Sexo	.252	.023	.005	.051	.004	.044	.038	.057	.026	.112	.088	.048	.196
Edad	.023	2.633	.275	.067	.021	.397	.384	.452	.297	.047	.010	.060	.040
Escolaridad	.005	.275	.222	.027	.233	.130	.188	.200	.079	.024	.066	.054	.005
T_contrato	.051	.067	.027	.241	.200	.050	.034	.010	.047	.037	.002	.015	.034
T_empleo	.004	.021	.233	.200	1.874	.236	.320	.362	.114	.106	.027	.072	.206
ILK_1	.044	.397	.130	.050	.236	1.701	1.541	1.279	1.047	.228	.224	.133	.109
ILK_3	.038	.384	.188	.034	.320	1.541	1.711	1.370	.974	.250	.294	.219	.169
ILK_4	.057	.452	.200	.010	.362	1.279	1.370	2.081	.869	.216	.274	.196	.033
ILK_5	.026	.297	.079	.047	.114	1.047	.974	.869	1.564	.083	.109	.047	.003
MP_1	.112	.047	.024	.037	.106	.228	.250	.216	.083	.512	.415	.330	.430
MP_2	.088	.010	.066	.002	.027	.224	.294	.274	.109	.415	.533	.288	.347
MP_3	.048	.060	.054	.015	.072	.133	.219	.196	.047	.330	.288	.470	.277
MP_4	.196	.040	.005	.034	.206	.109	.169	.033	.003	.430	.347	.277	.679
M	.510	2.920	.680	.390	2.480	2.670	2.730	3.130	2.440	2.350	1.790	2.160	2.050
DE	.502	1.623	.471	.491	1.369	1.304	1.308	1.443	1.250	.715	.730	.686	.824

n = 112

ILK = Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa

MP = Malestar Psicológico

La Figura 9 muestra el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 9.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue utilizado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado señalan que existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 89.335$ ,  $p = .02$ ). Los otros índices de ajuste absoluto muestran que el modelo en general tiene un ajuste pobre, puesto que los valores de RMSEA, GFI y CFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. Entre todos los índices de ajuste revisados sólo la Razón entre Chi-cuadrado y

los grados de libertad presenta un valor aceptable ( $\chi^2/\text{gl} = 1.396$ ). La Tabla 19 permite apreciar en detalle los índices para analizar la validez del modelo.

**Tabla 19**  
**Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico**

Modelo	$\chi^2$	gl	<i>p</i>	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	89.335	64	.020	1.396	.168	.602	.931
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	443.110	78	.000	5.681	.578	.140	.000

n = 112

La Tabla 20 muestra las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 20**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

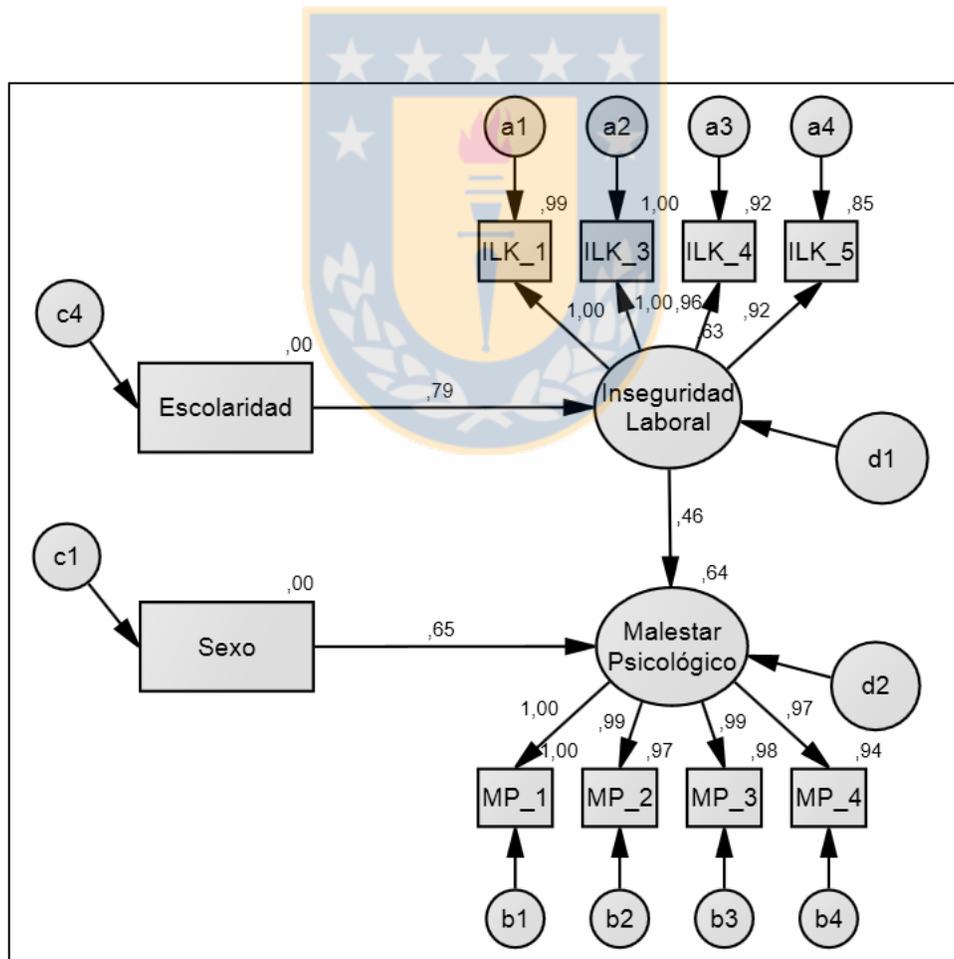
		Estimación	<i>p</i>
Edad	→ Escolaridad	.678	** .000
Tiempo en el empleo	→ Escolaridad	.641	** .000
Tipo de Contrato	→ Sexo	.764	** .000
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.674	** .000
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.435	** .008
Sexo	→ Malestar Psicológico	.669	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_1	.995	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_3	.999	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_4	.956	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_5	.920	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.001	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.980	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.987	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.967	** .000

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

La evaluación global del modelo estructural permite señalar que éste no tiene un buen ajuste con los datos observados. Lo anterior implica que este modelo no tiene validez

predictiva para explicar el malestar psicológico, de modo que es necesario buscar otra configuración de variables que permita definir un nuevo modelo teórico, como se describirá a continuación.

Con el propósito de observar la capacidad predictiva de la escolaridad y el sexo sobre la inseguridad laboral percibida cuantitativa y el malestar psicológico fueron eliminadas las variables predictoras que influyen de forma indirecta sobre estas últimas (edad, tiempo en el empleo y tipo de contrato). En la Figura 10 se aprecian las estimaciones estandarizadas en el modelo estructural y, en particular, los efectos directos de la escolaridad y el sexo sobre la inseguridad laboral percibida cuantitativa y el malestar psicológico.



**FIGURA 10.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (escolaridad y sexo). Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue aplicado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado indican que no existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 44.524$ ,  $p = .107$ ). Asimismo, la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor aceptable ( $\chi^2/\text{gl} = 1.310$ ). Respecto a los índices de ajuste global complementarios, se observa que sólo el CFI presenta un valor favorable, mientras que los valores de RMSEA y GFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. La Tabla 21 muestra los índices para analizar la validez del modelo.

**Tabla 21**  
**Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico**

Modelo	$\chi^2$	gl	$p$	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	44.524	34	.107	1.310	.168	.677	.957
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	287.243	45	.000	6.383	.700	.158	.000

n = 112

En la Tabla 22 se observan las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 22**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		Estimación	$P$
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.794	** .000
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.460	* .013
Sexo	→ Malestar Psicológico	.655	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_1	.995	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_3	1.000	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_4	.960	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_5	.925	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.000	** .000

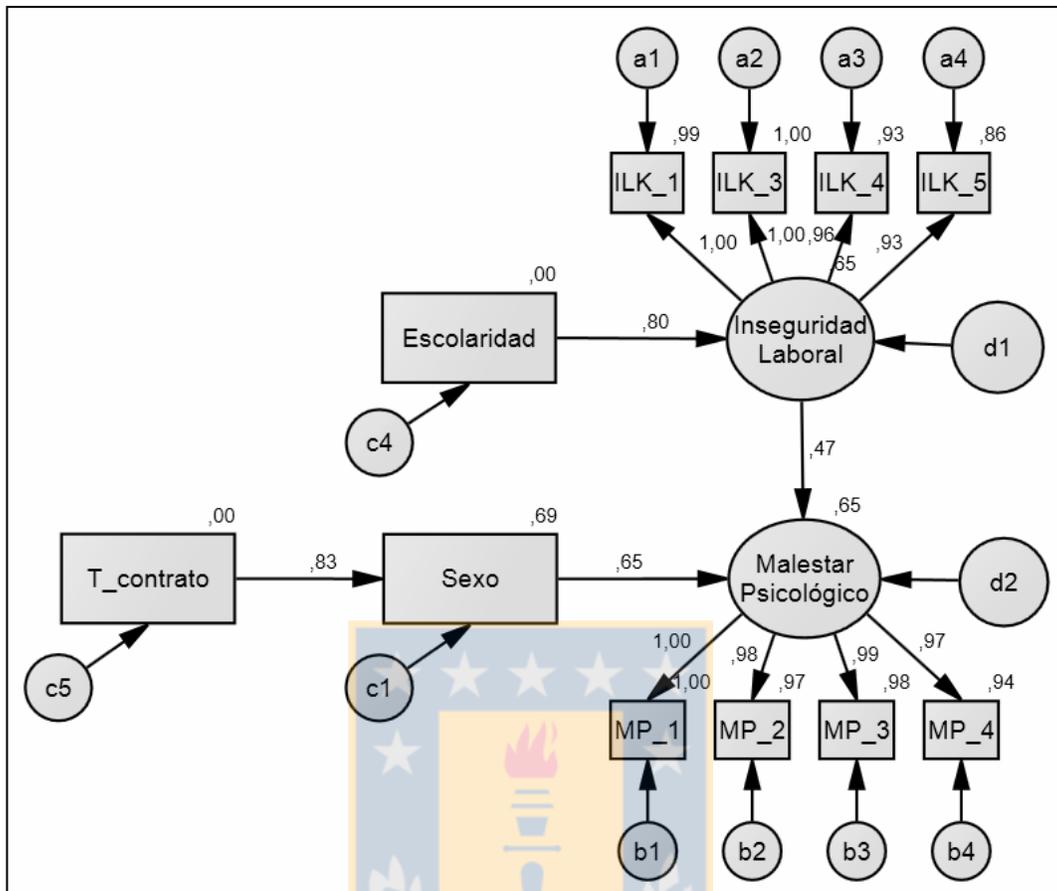
Malestar Psicológico	→ MP_2	.986	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.988	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.969	** .000

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

La evaluación global de este modelo estructural puesto a prueba señala un buen ajuste con los datos observados que, de acuerdo con el criterio establecido por Kline (2011), permite afirmar que este modelo posee validez predictiva para explicar el malestar psicológico. En este modelo, la varianza explicada de la inseguridad laboral percibida cuantitativa aumenta un 18% al recibir sólo el efecto de la escolaridad, mientras la variabilidad explicada del malestar psicológico conserva el mismo valor que en el modelo anterior que incluía edad y tiempo en el empleo. No obstante, el efecto de la variable sexo disminuyó levemente.

Debido a los resultados previos, se puso a prueba un modelo que incluyó el tipo de contrato como predictor del sexo con el propósito de observar la capacidad predictiva del modelo cuando se han excluido las variables edad y tiempo en el empleo.

La Figura 11 permite observar en detalle el modelo estructural que incluye el tipo de contrato como predictor del sexo, con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena.



**FIGURA 11.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue utilizado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, mediante el cual fueron obtenidos los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado señalan que no existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 55.903$ ,  $p = .09$ ). Del mismo modo, la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor aceptable ( $\chi^2/\text{gl} = 1.300$ ). Respecto a los índices de ajuste global complementarios, se aprecia que sólo el CFI presenta un valor favorable, mientras que los valores de RMSEA y

GFI se encuentran fuera de los límites de aceptación establecidos. La Tabla 23 muestra en detalle los índices para analizar la validez del modelo.

**Tabla 23**  
**Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico**

<b>Modelo</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>gl</b>	<b><i>p</i></b>	<b><math>\chi^2</math>/gl</b>	<b>RMSEA</b>	<b>GFI</b>	<b>CFI</b>
Modelo estructural	55.903	43	.090	1.300	.158	.666	.954
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	337.451	55	.000	6.135	.654	.150	.000

n = 112

La evaluación global del modelo estructural permite concluir que éste tiene un buen ajuste con los datos observados, lo cual significa que este modelo tiene validez predictiva para explicar el malestar psicológico. En este modelo se observa que incluir la variable tipo de contrato en el diagrama estructural aumenta levemente los valores de la mayoría de los parámetros estimados, obteniéndose entonces un modelo con una mayor capacidad de predicción.

Además, los parámetros del modelo muestran que todas las relaciones establecidas son significativas. Así, las variables predictoras tienen un efecto positivo sobre el malestar psicológico, de manera que una mayor inseguridad laboral percibida cuantitativa genera un mayor malestar psicológico. Los predictores incluidos en el modelo explican el 65% de la variabilidad del malestar psicológico, siendo el sexo el predictor que tiene un mayor efecto (.655). También se aprecia que la escolaridad tiene un efecto indirecto a través de la inseguridad laboral percibida cuantitativa en el malestar psicológico (.376 = .804\*.468), mientras que el tipo de contrato tiene una influencia indirecta mediante el sexo en dicha

variable (.544 = .830\*.655). En suma, el efecto total de las variables sobre el malestar psicológico es de .92 (.376+.544).

Por otro lado, la escolaridad explica un 65% de la variabilidad total de la inseguridad laboral percibida cuantitativa, teniendo un efecto directo sobre ésta de .804.

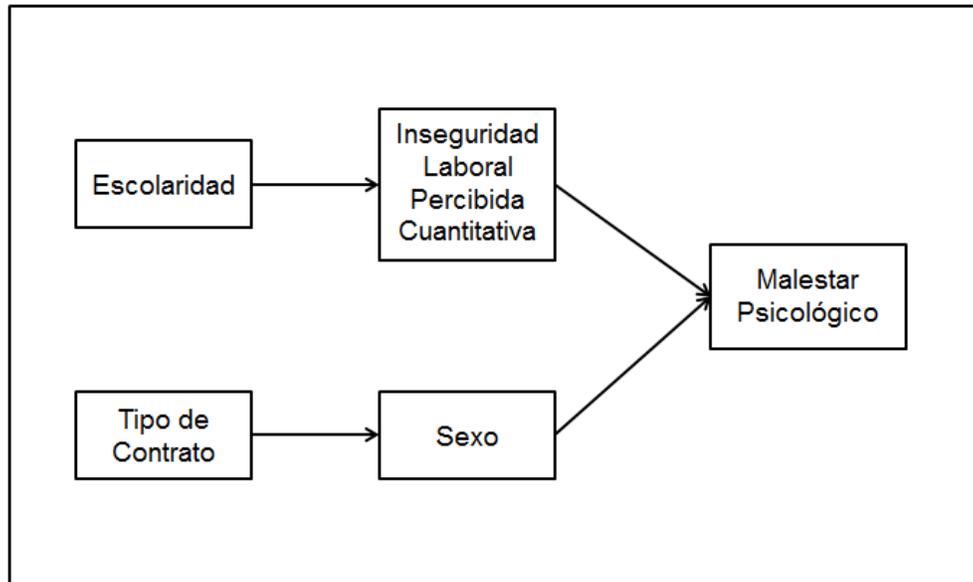
A continuación, son presentadas las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia (ver Tabla 24).

**Tabla 24**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		<b>Estimación</b>	<b><i>p</i></b>
Tipo de Contrato	→ Sexo	.830	** .000
Escolaridad	→ Inseguridad Laboral	.804	** .000
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.468	** .007
Sexo	→ Malestar Psicológico	.655	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_1	.996	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_3	1.000	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_4	.963	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILK_5	.929	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.000	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.985	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.988	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.970	** .000

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

Finalmente, con base en los resultados anteriores, la Figura 12 presenta una representación gráfica de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras. En este modelo se visualizan dos vías que influyen en el malestar psicológico: en la primera el efecto de la escolaridad es modulado por la inseguridad laboral percibida cuantitativa, y en la segunda la influencia del tipo de contrato es modulada por el sexo.



**FIGURA 12.** Modelo teórico de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico, y sus variables predictoras.

### **Modelo teórico alternativo II: Inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (tipo de contrato y sexo).**

Las variables que ingresarán al modelo estructural son las siguientes:

<b>Variables Latentes</b>	<b>Variables Observables</b>
	Sexo
	Tipo de Contrato
<b>Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa</b>	ILC_1: Mis oportunidades de carrera en esta empresa son favorables
	ILC_2: Siento que esta empresa me puede proporcionar un contenido de trabajo estimulante en un futuro cercano
	ILC_4: Mi desarrollo salarial en esta empresa es prometedor
<b>Malestar Psicológico</b>	MP_1: Ansiedad
	MP_2: Depresión
	MP_3: Alteraciones del Sueño
	MP_4: Síntomas Físicos

Para probar el segundo modelo teórico alternativo fue ejecutado un análisis SEM. En primer lugar, fue introducida en el programa AMOS la matriz de covarianzas que es presentada en la Tabla 25 y, posteriormente, fue realizado el procedimiento de estimación de los índices de bondad de ajuste del modelo y sus parámetros.

**Tabla 25**  
**Matriz de covarianzas con medias y desviaciones estándar de variables observables**

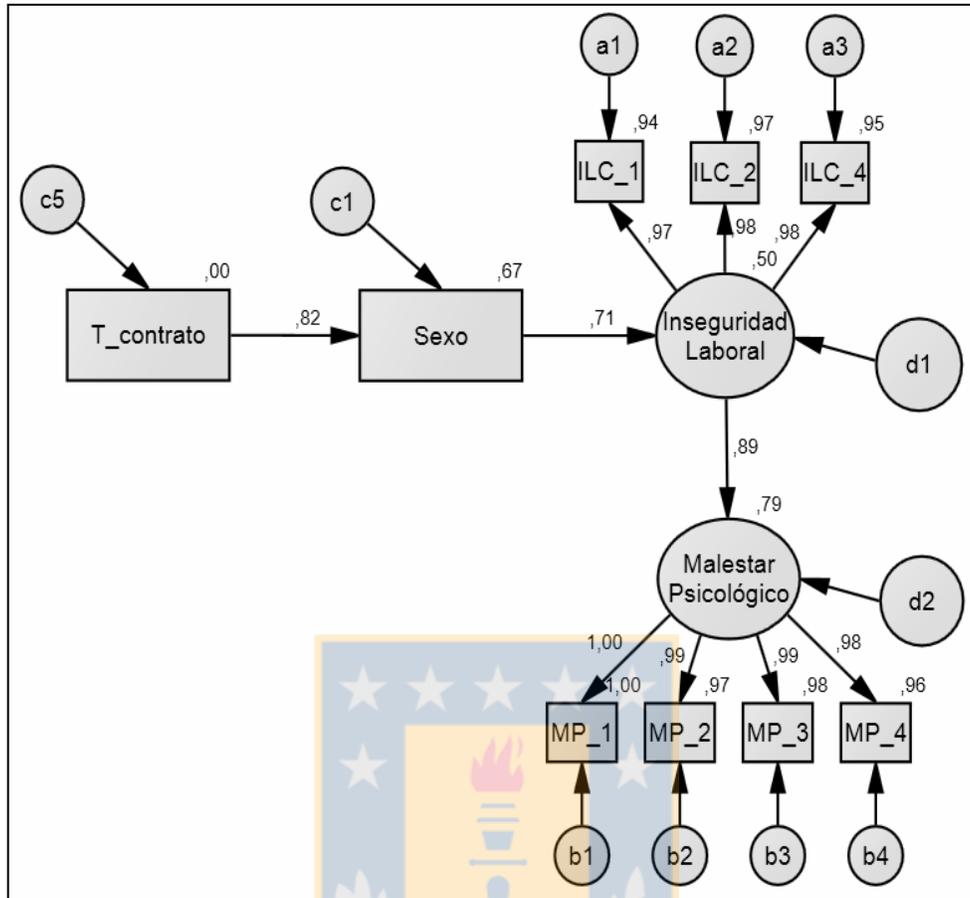
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sexo	.252	.051	.069	.132	.138	.112	.088	.048	.196
T_contrato	.051	.241	.049	.041	.075	.037	.002	.015	.034
ILC_1	.069	.049	1.539	.982	.763	.188	.172	.081	.154
ILC_2	.132	.041	.982	1.624	.971	.306	.239	.203	.220
ILC_4	.138	.075	.763	.971	1.547	.332	.287	.219	.322
MP_1	.112	.037	.188	.306	.332	.512	.415	.330	.430
MP_2	.088	.002	.172	.239	.287	.415	.533	.288	.347
MP_3	.048	.015	.081	.203	.219	.330	.288	.470	.277
MP_4	.196	.034	.154	.220	.322	.430	.347	.277	.679
M	.510	.390	3.290	3.380	3.700	2.350	1.790	2.160	2.050
DS	.502	.491	1.241	1.274	1.244	.715	.730	.686	.824

n = 112

ILC = Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa

MP = Malestar Psicológico

A continuación, la Figura 13 presenta el modelo estructural con sus correspondientes estimaciones estandarizadas y las varianzas explicadas para cada variable endógena. En este modelo fue eliminada la relación entre sexo y malestar psicológico pues no es significativa ( $\beta = .246$ ,  $p = .213$ ).



**FIGURA 13.** Modelo estructural de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras. Estimaciones estandarizadas para las proporciones de varianza explicada.

Para realizar la evaluación global del modelo estructural fue aplicado el procedimiento de estimación por Máxima Verosimilitud, el cual permitió obtener los índices de bondad de ajuste. Los resultados con el índice Chi-cuadrado indican que no existen diferencias significativas entre el modelo estimado y los datos ( $\chi^2 = 18.122$ ,  $p = .871$ ). Del mismo modo, la Razón entre Chi-cuadrado y los grados de libertad presenta un valor aceptable ( $\chi^2/g.l = .697$ ). Entre los índices de ajuste global complementarios, sólo el GFI no obtiene un valor favorable. Cabe señalar, que la RMSEA y el CFI muestran valores óptimos de aceptación.

La evaluación global del modelo estructural permite señalar que éste tiene un buen ajuste con los datos observados, lo cual implica que este modelo tiene validez predictiva para explicar el malestar psicológico. La Tabla 26 muestra en detalle los índices para analizar la plausibilidad del modelo.

**Tabla 26**  
**Resumen del modelo estructural acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico**

Modelo	$\chi^2$	gl	<i>p</i>	$\chi^2$ /gl	RMSEA	GFI	CFI
Modelo estructural	18.122	26	.871	.697	.000	.745	1.000
Modelo saturado	.000	0				1.000	1.000
Modelo independiente	210.319	36	.000	5.842	.696	.157	.000

n = 112

Los resultados muestran que todas las relaciones en el modelo son significativas. Las variables predictoras tienen un efecto positivo sobre el malestar psicológico, de modo que una mayor inseguridad laboral percibida cualitativa genera un mayor malestar psicológico. Con los predictores incluidos en el modelo se puede explicar el 79% de la variabilidad del malestar psicológico, siendo la inseguridad laboral percibida cualitativa el predictor que tiene un mayor efecto (.89). Se observa que el tipo de contrato tiene un efecto indirecto a través del sexo y la inseguridad laboral percibida cualitativa en el malestar psicológico (.516 = .817\*.709\*.890), mientras que el sexo tiene una influencia indirecta mediante la inseguridad laboral percibida cualitativa en el malestar psicológico (.631 = .709\*.890). El efecto total de las variables sobre el malestar psicológico es de .516.

Por otro lado, es posible apreciar que el tipo de contrato y el sexo explican un 50% de la variabilidad total de la inseguridad laboral percibida cualitativa, teniendo un efecto de .579 (.817\*.709) sobre esta variable.

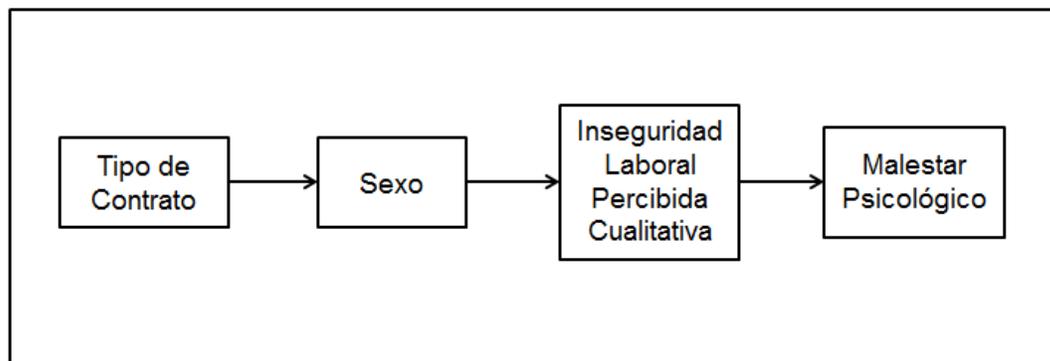
La Tabla 27 muestra las estimaciones estandarizadas de los parámetros del modelo estructural y sus correspondientes valores de significancia.

**Tabla 27**  
**Estimaciones de Máxima Verosimilitud para el modelo estructural**

		<b>Estimación</b>	<b><i>p</i></b>
Tipo de Contrato	→ Sexo	.817	** .000
Sexo	→ Inseguridad Laboral	.709	** .002
Inseguridad Laboral	→ Malestar Psicológico	.890	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_1	.969	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_2	.984	** .000
Inseguridad Laboral	→ ILC_4	.975	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_1	1.000	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_2	.987	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_3	.990	** .000
Malestar Psicológico	→ MP_4	.981	** .000

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

Finalmente, la Figura 14 presenta una representación gráfica que muestra las relaciones entre la inseguridad laboral percibida cualitativa, el malestar psicológico y sus variables predictoras. En este modelo se observa que la influencia del tipo de contrato en el malestar psicológico se encuentra modulada por el sexo y la inseguridad laboral percibida cualitativa.



**FIGURA 14.** Modelo teórico de las relaciones entre inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico, y sus variables predictoras.

## VII. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio muestran que el modelo teórico referido a la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, propuesto por Hellgren y Sverke en el año 2003 para el escenario laboral sueco, no se confirma con empleados chilenos de EST. Asimismo, tampoco se confirma el modelo teórico modificado por Sverke et al. (2006), en que la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa es reemplazada por la variable inseguridad laboral percibida cualitativa.

Esto podría explicarse por el contraste en las situaciones de trabajo y las formas de flexibilidad laboral de los participantes en quienes fueron probados los modelos teóricos. Mientras que Hellgren y Sverke formularon el modelo original a partir de trabajadores del retail que atravesaban un proceso de reducción de personal -que corresponde a una forma de flexibilidad “cuantitativa” del trabajo-, en el presente estudio los modelos teóricos fueron probados en trabajadores con un empleo suministrado, que supone una transformación “cualitativa” del sistema productivo de la organización y la relación salarial mediante una estrategia de externalización (Goudswaard y De Nanteuil-Miribel, 2000 citados en Soto et al., 2008). En tal sentido, algunas variables asociadas con las características particulares de la situación de trabajo suministrado, tales como la relación triangular del empleo o las reasignaciones a distintas empresas usuarias, podrían estar afectando en forma diferente la relación entre inseguridad laboral percibida, ya sea ésta cuantitativa o cualitativa, y malestar psicológico en empleados chilenos de EST.

Además, los resultados podrían deberse a que las condiciones estructurantes del contexto laboral nacional son diferentes de las condiciones estructurantes del mercado de trabajo sueco. Es posible que otras variables no consideradas en este estudio tales como el marco

legislativo que norma la modalidad de trabajo suministrado en Chile y algunas características específicas del mercado laboral nacional, estén jugando un rol determinante en el fenómeno estudiado.

A diferencia de otros países que han implementado el régimen de trabajo mediante EST, en los cuales la legislación asegura que este tipo de empleo se trate efectivamente de “misiones” temporales y no se convierta en una forma habitual de contratación (Echeverría, 2001), en Chile aún parece no garantizarse esta premisa fundamental. Ya en el año 2001, Echeverría, Solís, Ugarte y Uribe-Echeverría habían observado que estaba teniendo lugar una situación peculiar en relación al trabajo suministrado, puesto que además del suministro de personal temporal se estaba también utilizando el suministro de personal permanente para ocupar puestos transitorios de trabajo. Cabe señalar que el suministro de personal permanente ha sido ampliamente prohibido por la legislación internacional, dado que generalmente implica el encubrimiento de las verdaderas relaciones de trabajo, incorporando al suministrador como fachada y precarizando el empleo (Echeverría). Este tipo de suministro podría generar en los trabajadores de EST la percepción que las relaciones laborales establecidas con las empresas usuarias -en las cuales desempeñan sus funciones cotidianamente- tienen “estabilidad”.

En este contexto, el empleo de EST pareciera estar convirtiéndose en una competencia encubierta para el empleo permanente, implicando aún más precariedad en el mercado laboral. Esta anomalía podría ser evitada mediante una regulación del suministro de personal que lo limite solamente a una función de complemento del empleo estable y no de competencia ya que, a pesar de la expansión del empleo atípico, el trabajo permanente sigue siendo la forma de empleo privilegiada por la legislación laboral (Bronstein, 1991 citado en Echeverría et al., 2001), como se ha hecho en otros países.

Por otro lado, en el análisis sería necesario incluir algunas características específicas del mercado laboral nacional que pueden estar influyendo en la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico. Datos de la Fundación Sol (2013) indican que el “Índice de Desempleo Integral”, que incluye a los desempleados y subempleados, corresponde a un 10.9%. Esta cifra es bastante mayor al 5.8% de desempleo declarado por las cifras oficiales, las cuales no estarían reflejando el aumento efectivo del subempleo en el país. En Chile, más del 61% de las personas entre 15 y 64 años de edad tienen un empleo remunerado (cifra menor que el promedio de la OCDE) y cerca del 49% de las mujeres tienen un empleo remunerado, lo que es muy bajo en relación al 74% de los hombres (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2013a). El promedio de permanencia en el trabajo es de 5.5, uno de los más bajos entre los países de la OCDE (2004 citado en Martínez et al., 2010). La Fundación Sol (2011) ha planteado que el mercado laboral nacional presenta graves problemas en la calidad del empleo, con una marcada tendencia a la informalidad, inestabilidad y desprotección, lo cual ha implicado para los trabajadores una “inserción laboral endeble”. Las razones de esta vulnerabilidad se pueden encontrar en el proyecto neoliberal que está presente en estado puro en Chile y en las particularidades del trauma productivo experimentado durante la década del 70.

Lo anteriormente expuesto contrasta con las características del “modelo sueco”, que destaca internacionalmente por tener un alto grado de protección del empleo, aun cuando ha incorporado flexibilidad en su mercado de trabajo. En las últimas décadas, Suecia ha invertido un gasto importante en medidas para enfrentar el desempleo y el riesgo de desocupación de la población activa (Cachón, 1997). Según datos de la OCDE (2013b), en este país el 8% de la población en edad de trabajar está desempleada, más del 74% de las personas entre 15 y 64 años de edad tienen un empleo remunerado (cifra mayor que el

promedio de la OCDE) y cerca del 72% de las mujeres tiene un empleo remunerado, lo cual es similar al porcentaje de los hombres (76%). Además, el promedio de permanencia en el trabajo es de 10.5 años (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Al observar las diferencias entre los mercados de trabajo que han sido descritos, es posible afirmar que el mercado laboral sueco presenta más oportunidades para los trabajadores, y en particular para las mujeres, de acceder a un empleo más protegido y estable que el mercado de trabajo chileno.

El estudio de la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico en trabajadores de EST podría también requerir que se incorporen al análisis algunas variables en el nivel individual, que no están incluidas en el modelo original de Sverke ni tampoco en el modelo modificado. Variables tales como las motivaciones para buscar un empleo temporal, o la voluntariedad para tomar un empleo suministrado (Martínez et al., 2010), podrían estar afectando la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, en el sentido que configuran escenarios laborales “percibidos” diferentes para los empleados de EST.

En cuanto a la incorporación de las variables apoyo social percibido de la pareja y del supervisor de la EST en el modelo teórico original y en el modelo modificado (propuesto por uno de los evaluadores del proyecto de tesis), los resultados señalan que estas variables no moderan la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico en empleados chilenos de EST y, efectivamente como señalaran Sverke et al. (2006), no amortiguan los efectos negativos de las preocupaciones por la pérdida de la fuente laboral en el bienestar de los trabajadores temporales. A lo anterior se agrega el hecho que cuando se incluyen las variables de apoyo social percibido en los modelos teóricos propuestos por Hellgren y Sverke (2003) y Sverke et al. (2006), los

resultados señalan que éstas no tienen un papel predictor de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico en empleados chilenos de EST, y las configuraciones de variables obtenidas no sólo no poseen validez predictiva sobre el malestar psicológico sino que, además, su presencia genera una deformación de los modelos. No obstante, el rol de los recursos psicosociales (tal como el apoyo social percibido) en la explicación del malestar psicológico de los trabajadores suministrados chilenos queda pendiente y podría abordarse a futuro en el estudio de otros modelos teóricos que estén centrados en ellos.

Dado los resultados obtenidos con los modelos anteriores, se inició la búsqueda de modelos teóricos alternativos que permitieran explicar el fenómeno estudiado en el contexto laboral nacional de los trabajadores de EST. En este proceso fueron formulados dos modelos teóricos alternativos que son descritos y discutidos a continuación. El primer modelo teórico alternativo incluyó las variables inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras escolaridad, tipo de contrato y sexo. Este modelo alternativo configura de manera diferente las relaciones de algunas de las variables que en el modelo original eran predictoras directas sobre el malestar psicológico. Así, se observa que las variables escolaridad y tipo de contrato afectan indirectamente el malestar psicológico de los empleados chilenos de EST, y no de forma directa como propone el modelo original.

El análisis de este modelo alternativo permitió observar dos vías de influencia de las variables sobre el malestar psicológico. En la primera vía, la inseguridad laboral percibida cuantitativa tiene un efecto modulador de la escolaridad sobre el malestar psicológico, lo cual implica que los empleados con alta escolaridad que tienen menor inseguridad laboral percibida cuantitativa presentan un menor malestar psicológico, y viceversa. En cambio, en

la segunda vía la variable sexo aparece modulando la influencia del tipo de contrato sobre el malestar psicológico e indica que las mujeres con contrato temporal presentan un mayor malestar psicológico que los hombres con contrato indefinido.

Cabe destacar que de todos los predictores incluidos en este modelo, el sexo es el que tiene un efecto mayor sobre el malestar psicológico. Este resultado relativo al rol del sexo en la relación entre inseguridad laboral percibida y bienestar difiere de hallazgos realizados por estudios previos que señalaban que los hombres presentan peores consecuencias en su bienestar que las mujeres (Sverke et al., 2006), o que trabajadores de ambos sexos presentan niveles similares de malestar psicológico (Cheng y Chan, 2008). El primer caso, que los hombres tuvieran peor bienestar psicológico que las mujeres, fue explicado a partir del rol de proveedor asignado culturalmente a los hombres (Sverke et al., 2006), mientras que niveles similares de malestar psicológico en trabajadores de ambos sexos ha sido explicado mediante el argumento que la movilidad ocupacional actual de mujeres y hombres es comparable o, bien, que ahora las mujeres desempeñan frecuentemente el rol de jefas de hogar en sus familias (Cheng y Chan, 2008).

No obstante, el rol del sexo sobre el malestar psicológico en la muestra en estudio es consistente con datos epidemiológicos laborales de la población chilena que indican que las mujeres con malas condiciones de empleo presentan mayor prevalencia de problemas asociados con la esfera de la salud mental (Ministerio de Salud, 2011). También son consistentes con resultados de otras investigaciones realizadas en Chile que encontraron que las mujeres trabajadoras tienen un mayor nivel de conflicto trabajo-familia que los hombres lo cual estaría relacionado con un nivel de malestar psicológico mayor (Avendaño et al., 2008). Ello estaría explicado por la ausencia de cambios en la cultura que signifiquen una redistribución equitativa del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, aun cuando

ambos integrantes de la pareja tengan trabajo remunerado o empleo, lo cual contribuiría a su vez a la mantención de patrones familiares tradicionales que asignan a la mujer la principal responsabilidad del cuidado de los hijos y la ejecución de las tareas domésticas (Avendaño et al.).

Los datos también permiten observar que el efecto de la segunda vía (esto es, el efecto de la relación del tipo de contrato con sexo sobre malestar psicológico) es más fuerte que el efecto de la primera vía (esto es, el efecto de la relación entre escolaridad e inseguridad laboral percibida cuantitativa sobre malestar psicológico). Lo anterior implicaría que la influencia de la relación entre tipo de contrato y sexo resulta importante para entender el malestar psicológico de los empleados chilenos de EST. Al respecto, Aguiar (2007) ha planteado que en el mercado de trabajo nacional las mujeres están en una situación especialmente desaventajada en comparación con los hombres, y que ha sido en ellas en quienes se ha sostenido una nueva dinámica precarizadora que ha configurado un mercado de trabajo específico caracterizado por inestabilidad, desprotección y bajos ingresos. Este nuevo proceso de precarización ha estado sustentado en la división sexual del trabajo y en el incremento de la participación laboral femenina de las últimas décadas, con el argumento de posibilitar una mayor conciliación entre la vida en el mercado de trabajo y la vida doméstica.

También es destacable que en la muestra en estudio el tipo de contrato ejerce un efecto indirecto sobre el malestar psicológico, tal como ya fue señalado. Según Martínez et al. (2010), lo anterior pondría de manifiesto que la influencia del tipo de contrato no siempre sigue el mismo patrón y que es importante examinar las razones de las personas para tomar un empleo temporal en lugar de uno permanente. Los autores sugieren que las motivaciones de los trabajadores para tomar un empleo temporal podrían ser la posibilidad de tener

acceso a diferentes experiencias y habilidades de trabajo, contar con una fuente adicional de ingresos y obtener un empleo permanente en el futuro (“efecto de trampolín”). Así, para los empleados con este tipo de motivaciones un contrato temporal no significaría necesariamente un nivel de malestar psicológico mayor.

Por otra parte, la primera vía del modelo (que corresponde a la influencia de la relación entre escolaridad e inseguridad laboral percibida cuantitativa sobre el malestar psicológico) confirma que una mayor inseguridad laboral percibida cuantitativa se relaciona con un mayor malestar psicológico, siendo consistente con evidencia presentada en varios estudios anteriores (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte, 2009; Rocha, Hause y McCarter, 2006; Lewchuk, Clarke y De Wolff, 2008; Burgard et al., 2006). En este sentido, las preocupaciones por la pérdida de la fuente laboral pueden provocar reacciones de estrés debido a los sentimientos de incontrolabilidad e imprevisibilidad y a la frustración potencial de las necesidades de seguridad social, participación, reconocimiento y recursos financieros (Jahoda, 1982 citado en Geishecker, 2009). Además, cuándo la escolaridad es más baja y hay mayores dificultades para insertarse o reinsertarse en el mercado, la experiencia de incertidumbre sobre el futuro dificultaría a los empleados enfrentar la amenaza de manera adecuada, imposibilitándoles la reducción del estrés experimentado (Lazarus y Folkman, 1984 citados en Sverke et al., 2006).

Además, en el modelo teórico alternativo I se observa que las preocupaciones por la continuidad del empleo están relacionadas con el nivel de escolaridad de los trabajadores, de modo que las personas con baja escolaridad presentan una mayor inseguridad laboral percibida cuantitativa que aquellas con alta escolaridad, y viceversa. Algunos autores han señalado que los trabajadores con menor nivel de calificación presentarían una mayor dependencia de la mantención de su empleo porque no cuentan con las habilidades y

conocimientos necesarios para tener una mayor capacidad de elección en el mercado laboral (Sverke et al., 2006). También es pertinente recordar que Chile presenta uno de los índices menores de permanencia en el empleo entre los países de la OCDE (Martínez et al., 2010), lo cual podría estar influyendo en que las preocupaciones de los trabajadores de EST por la pérdida de su fuente laboral estén relacionadas con las dificultades de reinserción en un mercado de trabajo extremadamente móvil y con alta segmentación.

En síntesis, los resultados muestran que el conjunto de los predictores incluidos en este modelo teórico alternativo explican dos tercios del porcentaje total del malestar psicológico, siendo necesaria la búsqueda de otros predictores que podrían estar influyendo sobre esta variable y, que a diferencia de lo encontrado por Hellgren y Sverke (2003), en el presente estudio los resultados sugieren que la edad y la situación de pareja no contribuyen a explicar el malestar psicológico de los trabajadores de EST. En este primer modelo alternativo, la inseguridad laboral percibida cuantitativa es explicada en dos tercios del porcentaje total por la escolaridad de los trabajadores, siendo también necesario buscar otros predictores que aporten a la explicación de dicha variable. Asimismo, y a diferencia de los hallazgos de Sverke et al. (2006), el sexo, la edad, la situación de pareja y el tipo de contrato no tienen una influencia significativa sobre la inseguridad laboral percibida cuantitativa.

Por su parte, el Modelo teórico alternativo II incluye las variables inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (tipo de contrato y sexo), diferenciándose del modelo modificado de Sverke et al (2006) en que la variable tipo de contrato ejerce una influencia indirecta en el malestar psicológico de los empleados chilenos de EST y no un efecto directo como fue propuesto en aquella configuración de variables por estos investigadores.

El análisis mostró que existe sólo una vía de influencia sobre el malestar psicológico consistente en que el efecto del tipo de contrato es modulado por el sexo y por la inseguridad laboral percibida cualitativa. El predictor que tiene un mayor efecto sobre el malestar psicológico es la inseguridad laboral percibida cualitativa, lo cual indica que a más preocupación por la pérdida de las características valoradas del trabajo hay más malestar psicológico. A su vez, la inseguridad laboral percibida cualitativa está afectada por el sexo y el tipo de contrato, observándose que las mujeres con contrato temporal presentan una mayor inseguridad laboral percibida cualitativa que los hombres con contrato indefinido. Tal como plantea Aguiar (2007), la creciente participación laboral femenina en un mercado de trabajo específico particularmente precario podría conllevar un mayor nivel de frustración de sus expectativas de desarrollo personal y profesional y de obtener mejores ingresos.

Los resultados permiten también apreciar que los predictores incluidos en el modelo teórico alternativo II (tipo de contrato y sexo) explican más de tres cuartos del porcentaje total del malestar psicológico, lo cual representa una gran proporción de dicha variable; sin embargo, queda pendiente identificar otras variables que contribuyan a explicar el porcentaje restante, como podrían ser las expectativas de desarrollo profesional y de ingresos de los trabajadores de EST, como sugiere el planteamiento de Aguiar (2007) .

Por otra parte, la proporción explicada por los predictores incluidos en este modelo es mayor que la proporción obtenida con el modelo teórico alternativo I, lo cual podría significar que para los trabajadores suministrados chilenos la pérdida de las características valoradas del trabajo representa una amenaza más grave que la pérdida de la continuidad del empleo. El hecho que aproximadamente un 68% de los trabajadores en la muestra (72% de las mujeres y 64% de los hombres) ha tenido más de una reinserción laboral en el

mercado del empleo EST en su trayectoria, podría estar dando cuenta de un mercado de EST ya configurado en el país que ellos pudieran estar percibiendo como una posibilidad de reinserción en que tienen asegurada cierta continuidad laboral cada vez que un contrato temporal ha llegado a su término. Por tanto, podría ser posible que la continuidad no sea vivida como asociada exclusivamente con un empleo típico sino que con la permanencia en este segmento del mercado de trabajo en que ya están insertos y donde ya poseen una trayectoria. Quizás también es posible que hayan desarrollado una identidad particular de trabajador temporal en que la estabilidad no constituya un eje relevante en sus motivaciones.

Una explicación alternativa y diferente es que las preocupaciones de los trabajadores de EST chilenos están relacionadas más estrechamente con las razones que dan funcionalidad a tener este tipo de empleo en su trayectoria laboral, es decir, su desarrollo de carrera, la posibilidad de obtener mejores ingresos y el uso de esta modalidad de empleo como un “trampolín” para obtener un empleo permanente.

En todo caso, lo anterior pone de manifiesto la utilidad de la variable inseguridad laboral percibida cualitativa para explicar el malestar psicológico de las personas con un trabajo suministrado en Chile y la necesidad de seguir investigando los factores predictores de esta variable.

Por último, en el modelo teórico alternativo II se observa que el tipo de contrato y el sexo explican la mitad del porcentaje total de la inseguridad laboral percibida cualitativa, siendo necesaria la búsqueda de otros predictores que aporten a explicar el porcentaje restante de dicha variable. En este sentido, sería interesante probar la influencia de variables personales y/o estructurales del trabajo suministrado en Chile, como las señaladas anteriormente en este capítulo.

La evidencia esbozada en este estudio señala que el malestar psicológico de los empleados chilenos de EST puede explicarse principalmente utilizando una perspectiva de género y mercado de trabajo. Este enfoque permite problematizar sobre qué tipo de mercado laboral está surgiendo en este sector de la economía. Al respecto, pareciera que en el sector de los servicios se ha constituido un mercado de trabajo altamente feminizado, caracterizado por inestabilidad, desprotección y bajos ingresos (Aguilar, 2007), lo cual nos pondría en un escenario de una segmentación por sexo con base en los roles de género asentados en la división sexual del trabajo, según los cuales son desarrolladas las habilidades que permiten tal asignación.

En este escenario, el empleo a través de EST se habría posicionado como un mecanismo más efectivo para la incorporación de las mujeres en los centros de trabajo que el empleo permanente. Así lo indican las cifras de la Fundación Sol (2013) respecto a la evolución de los asalariados entre los trimestres EFM-2010 y ASO-2013, que señalan que por cada mujer contratada directamente por la empresa hay cuatro que fueron contratadas por una empresa de servicios transitorios. En tal sentido, las EST están teniendo un papel significativo en la oferta de trabajo, creando circuitos semicerrados de trabajadores (mujeres en su mayoría) que por contar con experiencia previa y calificación tienen altas probabilidades de volver a emplearse (Echeverría, 2001).

Otros datos recogidos en este estudio dan cuenta que las mujeres, quienes frecuentemente poseen un contrato temporal, tienen en su mayoría entre 1 y 13 años de trabajo en la actual empresa suministradora (72%). Lo anterior sugiere que las mujeres que se han insertado en el mercado de trabajo mediante una EST, efectivamente han entrado en el circuito semicerrado descrito anteriormente, presentando una discontinuidad en sus contratos pero una continuidad en las relaciones laborales con los mismos empleadores.

Ante esto cabe preguntarse ¿cuánto tiempo han pasado las trabajadoras suministradas prestando sus servicios en la actual empresa usuaria? Si ellas han estado desempeñando labores en la misma empresa usuaria gran parte o la totalidad del tiempo que llevan contratadas por la empresa suministradora, ¿acaso se está ocultando una situación de trabajo permanente mediante la apariencia de un empleo transitorio?

El hecho que las mujeres que ingresan al mercado laboral mediante un empleo de EST tiendan a mantenerse (con discontinuidad en sus contratos) en esta misma situación de trabajo, indica que podría estarse generando en ellas la expectativa de poder ser contratadas continuamente en este “mercado de trabajo específico”. Esto aportaría a entender porqué el bienestar de las trabajadoras de EST se ve menos afectado por las preocupaciones de perder su fuente laboral que por las preocupaciones de perder las características que valoran en sus trabajos, tales como el desarrollo profesional, el contenido de trabajo y el desarrollo salarial. Además, el planteamiento anterior lleva a una pregunta fundamental ¿será el empleo de EST una manera de hacer más cerrados los circuitos para las personas que regularmente quedan marginadas de mejores oportunidades de trabajo? Aquí entonces adquiere importancia identificar el rol que las EST están cumpliendo en el mercado laboral nacional, donde parecen estar gestionado un sector precario de la economía que está feminizado y, en especial, encargándose de administrar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo ofreciendo un empleo “hecho a medida” para ellas.

## VIII. CONCLUSIONES

Este estudio se realizó con el propósito de probar en empleados chilenos de EST dos modelos teóricos, que son los siguientes: (a) un modelo propuesto por Hellgren y Sverke (2003) para el escenario laboral sueco, que da cuenta de la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad y tipo de contrato), y (b) un modelo modificado por Sverke et al. (2006) utilizado en el mismo contexto anterior, en que la variable inseguridad laboral percibida cuantitativa fue reemplazada por la variable inseguridad laboral percibida cualitativa.

El primer hallazgo del presente estudio consiste en la comprobación que ninguno de los dos modelos son aplicables a empleados chilenos de EST, puesto que no logran un buen ajuste con los datos observados. Esto puede deberse al contraste en las situaciones de trabajo de los participantes, en base a quienes fueron probados los modelos teóricos. Así, algunas variables asociadas con las características particulares de la situación de trabajo suministrado, tales como la relación triangular del empleo o las reasignaciones a distintas empresas usuarias, podrían estar afectando la relación entre inseguridad laboral percibida, cuantitativa o cualitativa, y malestar psicológico en empleados chilenos de EST.

Además, el fenómeno psicológico estudiado podría estar determinado por las condiciones estructurantes a que están expuestos los trabajadores empleados por EST y que tienen una cierta especificidad en Chile, en factores tales como la legislación nacional del trabajo suministrado y las características del mercado de trabajo, que las hacen diferentes de aquellas que caracterizan a Suecia y a Europa en general, y a los trabajadores temporales de estos países. En los resultados obtenidos podrían estar actuando, además, variables

individuales asociadas con la subjetividad de los empleados, tales como la empleabilidad, las motivaciones para buscar un empleo temporal y/o la voluntariedad de tomar un trabajo suministrado que no fueron evaluadas en este estudio.

Por otra parte, el análisis del rol de las variables apoyo social percibido de la pareja y del supervisor de la EST señala que éstas no son moderadoras ni predictoras de la relación entre inseguridad laboral percibida (cuantitativa/cualitativa) y malestar psicológico en empleados chilenos de EST. Los resultados indican la necesidad de probar otros modelos teóricos enfocados en los distintos recursos psicosociales que existen, tales como el apoyo social percibido, para explicar el malestar psicológico de los trabajadores suministrados chilenos, y quizás probar otros instrumentos de medición.

Frente a los resultados anteriores se consideró pertinente probar dos modelos teóricos alternativos formulados para esta investigación, cuya finalidad fue avanzar en la comprensión de la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, y sus variables predictoras, en los empleados chilenos de EST. La puesta a prueba de estos dos modelos permitió llegar a las siguientes conclusiones:

El modelo teórico alternativo I muestra la relación entre inseguridad laboral percibida cuantitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (escolaridad, tipo de contrato y sexo). Este modelo está constituido por dos vías que afectan el malestar psicológico. En la primera, el efecto de la escolaridad es modulado por la inseguridad laboral percibida cuantitativa y en la segunda vía la influencia del tipo de contrato es modulada por el sexo.

El modelo teórico alternativo II presenta la relación entre inseguridad laboral percibida cualitativa y malestar psicológico, y sus variables predictoras (tipo de contrato y sexo). Este

modelo muestra que el efecto del tipo de contrato en el malestar psicológico es modulado por el sexo y la inseguridad laboral percibida cualitativa.

Resulta destacable que la proporción del malestar psicológico que es explicada por el modelo teórico alternativo II es mayor que la obtenida por el modelo teórico alternativo I, aunque con ambos modelos se obtienen en general buenos resultados para la explicación del malestar psicológico.

La evidencia aportada por este estudio señala que el malestar psicológico de los empleados chilenos de EST puede explicarse desde una perspectiva de género y mercado de trabajo. El empleo a través de EST parece haberse posicionado como un mecanismo más efectivo para la incorporación de las mujeres en los centros de trabajo que el trabajo permanente. Además, desde un punto de vista de la subjetividad de las mujeres implicadas, el hecho que ellas tiendan a mantenerse en esta misma situación laboral, aun cuando sea mediante una discontinuidad en sus contratos, podría estar indicando la emergencia de expectativas de ser trabajadoras calificadas para este “mercado de trabajo específico”. Esto podría servir también como explicación a la evidencia que da cuenta que las preocupaciones por perder la fuente laboral afectan menos el malestar psicológico de las trabajadoras suministradas que las preocupaciones por perder las características que valoran en sus trabajos, tales como el desarrollo profesional, el contenido del trabajo y el desarrollo salarial. A partir de lo anterior, surge sin embargo, la siguiente inquietud: ¿será el empleo de EST una manera de hacer más cerrados los circuitos para las personas que regularmente quedan marginadas de mejores oportunidades de trabajo?

Dada la creciente participación de las EST en el mercado laboral nacional, comprender mejor cuál es su rol parece ser una tarea importante. Los datos de este estudio parecen indicar que estas empresas están ocupadas de la gestión de un sector precario de la

economía que está feminizado y, en especial, de la administración de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, a quienes ofrece un empleo “hecho a su medida”.

Al analizar los resultados obtenidos es necesario considerar algunas limitaciones. En primer lugar, si bien los instrumentos que miden la inseguridad laboral percibida tienen un buen ajuste para los trabajadores de la muestra, se estima que debieran revisarse e incluir ítems que aludan a otros aspectos, tales como las relaciones sociales establecidas en el trabajo (Sverke et al., 2006) y las condiciones específicas del trabajo suministrado en Chile. Asimismo, parece relevante estudiar en profundidad cuáles son las dimensiones de la inseguridad laboral percibida por los trabajadores suministrados chilenos, siendo conveniente utilizar metodología cualitativa para ello. En segundo lugar, aunque el tamaño de la muestra cumple con el mínimo recomendado por diferentes estudios (Weston y Gore, 2006; Ruiz et al., 2010; Kline, 2011), los cuales exigen tamaños muestrales superiores a los 100 participantes, existe un amplio consenso respecto a que las muestras sobre los 200 participantes ofrecen una mejor garantía de validez en el análisis SEM. Finalmente, es necesario señalar que la recolección de los datos en el presente estudio fue realizado a través de un muestreo por conveniencia que facilitó el acceso a los participantes. La utilización de un muestreo probabilístico permitiría asegurar la representatividad de la muestra.

En futuras investigaciones se recomienda analizar otras variables predictoras que permiten explicar la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico en empleados chilenos de EST, y examinar variables moderadoras que podrían amortiguar los efectos negativos de la inseguridad laboral percibida en el malestar psicológico. Como fue señalado antes, estos asuntos son relevantes porque la inseguridad laboral percibida no es una consecuencia inherente de las condiciones del trabajo atípico, sino que puede también

ser explicada por otras variables del contexto laboral, como la precariedad, así como por variables asociadas al individuo. En estos términos, sería interesante estudiar el rol que juegan variables tales como la empleabilidad, las motivaciones y la voluntariedad para tomar un empleo temporal (Martínez, et al. 2010), la responsabilidad familiar (Sverke et al. 2006) y la percepción de control en el trabajo (Schreurs, Van Emmerik, Notelaers y De Witte, 2010).

Otras variables que pudiesen influir en los resultados del modelo son las relativas a la trayectoria laboral de los empleados, tales como número de asignaciones a empresas usuarias, haber tenido un trabajo suministrado previo, la permanencia en el empleo y el tiempo de desempleo. Asimismo, es importante profundizar el conocimiento acerca de variables relacionadas con las condiciones propias del trabajo suministrado, de modo que sería interesante explorar asuntos como: ¿es relevante el sentido de pertenencia en esta situación de trabajo?, ¿cómo es la identidad laboral de los empleados chilenos de EST y/o de qué manera influye en el fenómeno psicológico estudiado?, ¿cómo es percibida la tercerización? y ¿qué significa para estos trabajadores la asignación a otras o a diversas organizaciones? Además, es pertinente conocer las motivaciones de los empleados para buscar un trabajo en una EST, y sus percepciones acerca de las regulaciones laborales del empleo suministrado y sobre las características del mercado de trabajo nacional. Por último, conocer el significado que tiene para las mujeres empleadas por una EST entrar y salir con frecuencia del mercado de trabajo, y cómo estas trabajadoras perciben la continuidad en el empleo, son dos tópicos que suscitan especial interés en futuras investigaciones.

Por otra parte, una alternativa interesante para abordar el tema del bienestar es la propuesta desde la psicología positiva por Carol Ryff, que trabaja con seis dimensiones del bienestar psicológico: autoaceptación, propósito en la vida, autonomía, crecimiento

personal, control ambiental y relaciones positivas (Ryff y Singer, 2008). No obstante, los costos que implican para los trabajadores tener situaciones de trabajo atípicas, como el empleo suministrado no debieran postergarse. En este sentido, el estudio del malestar es necesario para entender la compleja dinámica que se configura entre la sociedad y la subjetividad de los trabajadores en Chile (PNUD, 2012).

Por último, los resultados de este estudio sugieren, además, continuar estudiando a los grupos de trabajadores que son especialmente vulnerables en esta situación laboral, pues la creciente precarización del empleo podría acentuar las consecuencias negativas que estos presentan. Otro grupo a estudiar corresponde a los empleados con contrato indefinido, debido a que actualmente la estabilidad laboral no está garantizada ni siquiera para ellos. Igualmente relevante sería conocer el fenómeno estudiado en muestras homogéneas de hombres y mujeres con el fin de visualizar de mejor forma las diferencias entre ambos grupos. En suma, es necesario continuar investigando sobre este tema. En Chile y en América Latina aún es poca la investigación sobre los efectos del trabajo atípico en los trabajadores, en particular, del empleo mediante una EST.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, S. (2007). *Evidencias sobre la participación laboral femenina. Mercado de trabajo específico y relaciones de producción* (Cuaderno de Estudios del Trabajo N° 2). Santiago: Chile. Extraído el 10 Agosto, 2013 de [www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2009/03/2.doc](http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2009/03/2.doc)
- Avendaño, C., Bagnara, C. & Román, J. (2008). Conciliación trabajo-familia y bienestar psicosocial en jefes de familias pobres no indigentes de sectores urbanos de Santiago y de la región del Biobío (Proyecto FONDECYT 1060531-2006/2007). Concepción-Santiago: Universidad de Concepción, Universidad Alberto Hurtado y Universidad Diego Portales.
- Avendaño, C. & Román, J. (2001). Apoyo social en mujeres empresarias de microempresa de la comuna de Cerro Navia: Un estudio en el marco de los roles múltiples. *Persona y Sociedad*, 15(3), 99-121.
- Avendaño, C. & Román, J. (2002). Efectos de los roles múltiples en el bienestar psicológico en enfermeras chilenas. *Psyche*, 11(2), 27-42.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Black, N. (2006). Temporary agency workers: What are their rights and what are yours? *Engineering Management*, 16(1), 32-33.
- Blanch, J. & Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 59-70.

- Boya, F., Demiral, Y., Ergor, A., Akvardar, Y. & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.
- Burgard, S., Brand, J. & House, J. (2006). *Job insecurity and health in the United States* (Report 06-595). Michigan: Population Studies Center Research.
- Cachón, L. (1997). *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea* (Papeles de la Oficina Técnica, 4). Montevideo: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.
- Chambel, M. & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 207-217.
- Cheng, G. & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity?: A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272-303.
- Chile, Dirección del Trabajo (2008). *Encuesta laboral 2008*. Santiago: Autores.
- Chile, Dirección del Trabajo (2011). *Encuesta laboral 2011*. Santiago: Autores.
- Chile, Fundación Sol (2013). *Minuta de empleo N°39, Agosto-Octubre 2013*. Santiago: Autores.
- Chile, Ministerio de Salud (2011). *Las inequidades en la salud de los trabajadores y trabajadoras desde una perspectiva de género*. Santiago: Autores.
- Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1998). *Informe de desarrollo humano en Chile-1998: Las paradojas de la modernidad*. Santiago: Autor.
- Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012). *Informe de desarrollo humano en Chile-2012: Bienestar subjetivo, el desafío de repensar el desarrollo*. Santiago: Autor.

- Clark, L. (2005). *Moderators of the effects of perceived job insecurity: A comparison of temporary and permanent employees*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Psicología, School of Management, Queensland University of Technology, Brisbane, Australia.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- Echeverría, M. (2001). *Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo* (LC/R.2065/E). Santiago: Autor.
- Echeverría, M., Solís, V., Ugarte, J.L. & Uribe-Echeverría, V. (2001). *El otro trabajo: El suministro de personas en las empresas* (Cuaderno de investigación N° 7). Santiago: Dirección del Trabajo.
- Espíndola, J., Morales- Carmona, F., Díaz, E., Pimentel, D., Meza, P., Henales, C., Carreño, J. & Ibarra, A. (2006). Malestar psicológico: Algunas de sus manifestaciones clínicas en la paciente gineco-obstétrica hospitalizada. *Perinatol Reprod Hum*, 20, 112-122.

- Fundación Sol (2011). *Precariedad laboral y modelo productivo en Chile* (Serie “Ideas para el buen vivir”. N°1). Santiago: Autores.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62, 589-620.
- Geishecker, I. (2009). *Perceived job insecurity and well-Being revisited: Towards conceptual clarity* (Discussion papers N° 90). Gottingen: Center for European, Governance and Economic Development Research.
- Goldberg, D. P. & Williams, P. (1988). *A user's guide to the general health questionnaire*. Windsor, England: NFER-Nelson.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impair well-being or vice versa?: Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Henríquez, H. & Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile* (Cuaderno de investigación N° 30). Santiago: Dirección del Trabajo.
- Kline, R. B. (2005). *Beyond significance testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3<sup>a</sup> ed.). New York: The Guilford Press.
- Kompier, M., Ybema, J., Janssen, J & Taris, T. (2009). Employment contracts: Cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193-203.
- Kriese, P. (2008). *Job insecurity and self-efficacy in a chemical industry*. Tesis para la obtención del grado de Magíster en Psicología Industrial, Vaal Triangle Campus, North- West University, Sudáfrica.

- Lewchuk, W., Clarke, M. & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22, 387-406.
- Martínez, G., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2010). Review of temporary employment in literature: Perspectives for research and development in Latin America. *Psykhé*, 19(1), 61-73.
- Maurier, W. & Northcott, H. (2000). Job uncertainty and health status for nurses during restructuring of health care in Alberta. *Western Journal of Nursing Research*, 22, 623-641.
- Oficina Internacional del Trabajo (2008). *Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente*. Ginebra: Autor.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013a). Índice para una vida mejor, Chile. Extraído el 3 Noviembre, 2013, de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/chile-es/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013b). Índice para una vida mejor, Suecia. Extraído el 3 Noviembre, 2013, de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/sweden-es/>
- Origo, F. & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 547-555.
- Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S. & Ciampi, A. (2010). Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70, 1982-1987.
- Recio, A. (2007, febrero). *Precariedad laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Ponencia presentada en el Congreso El Desarrollo Humano: Propuestas Locales para otra Globalización, Bilbao, España.

- Rocha, C., Hause, J. & McCarter, A. (2006). The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 33(3), 9-28.
- Ruiz, M. A., Pardo, A. & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Silla, I. (2007). *Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Psicología, Facultat de Psicologia, Universitat de València, Valencia, España.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-775.
- Soto, A., Espinoza, G. & Gómez, J. (2008). Los aspectos subjetivos de la flexibilidad laboral. En Soto, A. (Ed.), *Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 1-37). Santiago: LOM-Universidad Alberto Hurtado.
- Strazdins, L., D'Souza, R., Lim, L., Broom, D. & Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity and health: Rethinking the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 296-305.

- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A Literature Review* (Report N° 1). Stockholm: The National Institute for Working Life.
- Trucco, M., Larraín, S. & Campusano, M. E. (1979). Estudio de un cuestionario para detectar desórdenes emocionales: Validación preliminar. *Revista de Salud Pública, 17*, 20-6.
- Underhill, E. (2010). Should host employers have greater responsibility for temporary agency workers` employment rights?. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 48*, 338-355.
- Viljoen, E. (2004). *Job insecurity, burnout, job engagement and psychological well-being of workers at a government organization*. Tesis de Magister no publicada, North-West University, School of Behavioural Sciences, Gauteng, Estados Unidos.
- Weston, R. & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist, 34*, 719-751.



## Anexo A: Batería de Instrumentos

### CUESTIONARIO DE INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

Las siguientes expresiones describen el nivel en que usted piensa y siente que perderá o mantendrá su fuente laboral y las características que valora de su trabajo en el futuro.

Haga el favor de responder **todas** las preguntas, indicando con una **X** en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

#### SOBRE LA FUENTE LABORAL

##### 1. Temo que voy a ser despedido

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

##### 2. Me preocupa mantener mi trabajo

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

##### 3. Temo que voy a perder mi trabajo

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

##### 4. Pienso que podría ser despedido/a en un futuro cercano

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

##### 5. Estoy seguro/a de que puedo mantener mi trabajo

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

## **SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS VALORADAS DEL TRABAJO**

### **1. Mis oportunidades de carrera en esta empresa son favorables**

- Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  Ni de acuerdo ni en desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

### **2. Siento que esta empresa me puede proporcionar un contenido de trabajo estimulante en un futuro cercano**

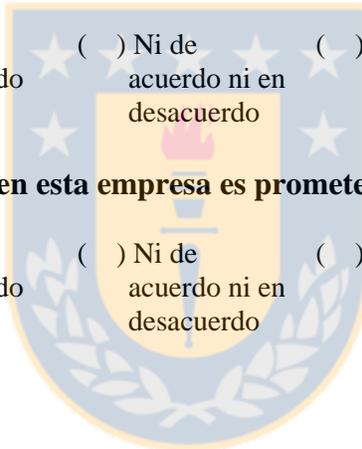
- Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  Ni de acuerdo ni en desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

### **3. Creo que esta empresa necesitará de mi capacidad en el futuro**

- Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  Ni de acuerdo ni en desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

### **4. Mi desarrollo salarial en esta empresa es prometedor**

- Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  Ni de acuerdo ni en desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo



## CUESTIONARIO GENERAL DE SALUD DE GOLDBERG

El propósito de este cuestionario es comparar **cómo se ha sentido y qué malestares ha tenido en los últimos días o en los últimos dos o tres semanas** con **aquellos períodos en que estaba bien**.

Haga el favor de responder **todas** las preguntas, marcando con una **X** en la opción que mejor corresponda a su estado actual. Recuerde que interesa conocer qué malestares ha presentado en los días o semanas recientes, **no** aquellas que haya sufrido en otros períodos de su vida.

Es importante que responda **todas** las preguntas.

### DURANTE LOS ULTIMOS DIAS O SEMANAS

**1. ¿Se ha sentido decaído/a o desganado/a?**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> No, en lo absoluto | <input type="checkbox"/> No más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Algo más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Mucho más que de costumbre |
|---|--|--|---|

**2. ¿Ha tenido dolor o sensación de abombamiento en la cabeza?**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> No, en lo absoluto | <input type="checkbox"/> No más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Algo más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Mucho más que de costumbre |
|---|--|--|---|

**3. ¿Ha sentido palpitaciones o ahogos?**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> No, en lo absoluto | <input type="checkbox"/> No más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Algo más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Mucho más que de costumbre |
|---|--|--|---|

**4. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Mejor que de costumbre | <input type="checkbox"/> No más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Algo menos que de costumbre | <input type="checkbox"/> Mucho menos que de costumbre |
|---|--|--|---|

**5. ¿Ha tenido bochornos o calofríos (sensación de "frío o calor")?**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> No, en lo absoluto | <input type="checkbox"/> No más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Algo más que de costumbre | <input type="checkbox"/> Mucho más que de costumbre |
|---|--|--|---|

**6. ¿Se despierta muy temprano, sin poder dormirse nuevamente?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**7. ¿Se despierta en la mañana sintiendo que no ha logrado descansar?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**8. ¿Se ha desvelado a causa de preocupaciones?**

- ( ) Mejor que de costumbre      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo menos que de costumbre      ( ) Mucho menos que de costumbre

**9. ¿Se ha sentido alerta y bien despejado/a?**

- ( ) Mejor que de costumbre      ( ) Igual que de costumbre      ( ) Algo menos que de costumbre      ( ) Mucho menos que de costumbre

**10. ¿Le cuesta quedarse dormido/a?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**11. ¿Le cuesta permanecer dormido/a toda la noche, una vez que se duerme?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**12. ¿Ha tenido sueños desagradables o pesadillas?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**13. ¿Ha perdido el interés por las cosas que hace?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**14. ¿Siente el mismo interés y cariño por las personas más cercanas a Ud.?**

- ( ) Mejor que de costumbre      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo menos que de costumbre      ( ) Mucho menos que de costumbre

**15. ¿Se ha notado más callado/a o menos conversador/a con los demás?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**16. ¿Se ha sentido mareado/a al caminar, como pisando en "altos y bajos"?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**17. ¿Ha sentido que no logra sobreponerse a sus problemas?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**18. ¿Se ha puesto irritable y mal genio?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**19. ¿Ha sentido temores o miedo sin razón?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**20. ¿Ha sentido que sus problemas lo/a agobian?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**21. ¿Se ha sentido triste y deprimido/a?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**22. ¿Ha perdido la confianza en sí mismo/a?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**23. ¿Ha sentido que Ud. no vale nada?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**24. ¿Ha sentido que la vida no ofrece esperanza alguna?**

- ( ) No, en lo absoluto      ( ) No más que de costumbre      ( ) Algo más que de costumbre      ( ) Mucho más que de costumbre

**25. ¿Se siente optimista respecto de su futuro personal?**

- ( ) Mejor que de costumbre      ( ) Igual que de costumbre      ( ) Algo menos que de costumbre      ( ) Mucho menos que de costumbre

**26. ¿Ha tenido temor de desmayarse o de perder los sentidos?**

- No, en lo absoluto     
  No más que de costumbre     
  Algo más que de costumbre     
  Mucho más que de costumbre

**27. ¿Se ha sentido nervioso/a, con el cuerpo tenso y apretado?**

- No, en lo absoluto     
  No más que de costumbre     
  Algo más que de costumbre     
  Mucho más que de costumbre

**28. ¿Ha sentido que no vale la pena vivir?**

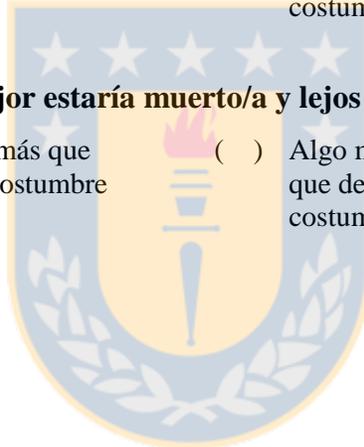
- No, en lo absoluto     
  No más que de costumbre     
  Algo más que de costumbre     
  Mucho más que de costumbre

**29. ¿Se ha encontrado a veces sin poder hacer nada por tener los nervios alterados?**

- No, en lo absoluto     
  No más que de costumbre     
  Algo más que de costumbre     
  Mucho más que de costumbre

**30. ¿A veces piensa que mejor estaría muerto/a y lejos de todo?**

- No, en lo absoluto     
  No más que de costumbre     
  Algo más que de costumbre     
  Mucho más que de costumbre



## CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

El siguiente cuestionario se refiere a diversas situaciones de la vida laboral y familiar en que podemos recibir o no ayuda de otras personas que son importantes para nosotros. Frente a cada frase debe marcar con una **X** la opción que indique cuán de acuerdo es su experiencia con la situación descrita.

Por favor, **responda todas** las afirmaciones.

### APOYO Y PAREJA

(Si no tiene pareja, pase a la sección siguiente de Apoyo y Trabajo)

#### 1. Su pareja se esfuerza por hacerle la vida más fácil

Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

#### 2. Puede confiar en su pareja cuando las cosas se ponen difíciles en su trabajo

Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

#### 3. Su pareja lo/a respeta

Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

#### 4. Su pareja no aprecia el trabajo que usted hace

Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

#### 5. A su pareja no le interesa escuchar sus problemas personales

Totalmente en desacuerdo   
  En desacuerdo   
  De acuerdo   
  Totalmente de acuerdo

**6. Su pareja siempre está criticándolo/a**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**7. Su pareja lo/a ayuda a pensar sobre cómo resolver problemas de su trabajo**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**8. Su pareja no apoya en los quehaceres de la casa**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**9. Su pareja ayuda en el cuidado de los hijos**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**10. Si necesita dedicar más tiempo a sus actividades laborales, su pareja realiza las tareas domésticas**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**11. Su pareja nunca entiende que esté cansado/a**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**12. Su pareja, la/o ayuda a solucionar problemas con los hijos/as**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**13. Tiene que presionar a su pareja para que aporte dinero que cubra los gastos del hogar**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**APOYO Y TRABAJO**

**(Respecto a la relación con su Supervisor o Jefe Inmediato en la Empresa Suministradora de Trabajo)**

**1. En mi trabajo me dan permiso para llegar más tarde o salir antes si tengo problemas familiares**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**2. No me siento apoyado/a por mi jefe cuando tengo problemas familiares que me hacen difícil estar tranquilo/a o concentrado/a en mi trabajo**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**3. En mi trabajo me dan permiso para retirarme antes de que termine la jornada si se me presentan imprevistos familiares que requieren de mi atención**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**4. En mi trabajo no me siento respetado/a por mi jefe**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**5. Si por problemas familiares serios no puedo trabajar un día, en mi trabajo me permiten recuperar ese día en un horario o día distintos**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**6. En el trabajo me darían permiso para llegar más tarde o salir antes si tengo necesidades familiares que atender**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**7. Mi jefe me escucha si tengo problemas familiares**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**8. Cuando he tenido problemas de salud he contado con la comprensión de mi jefe**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**9. En el trabajo debo esconder mis emociones**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**10. Recibo ayuda o apoyo de mi superior inmediato/a**

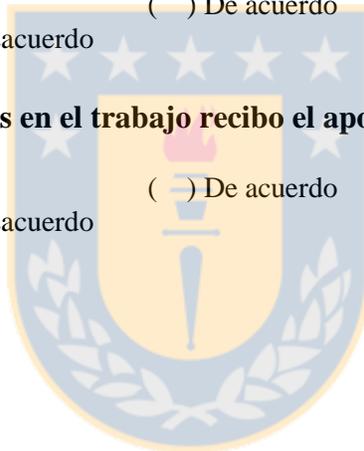
( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**11. En el trabajo siento que formo parte de un grupo**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo

**12. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario**

( ) Totalmente en desacuerdo    ( ) En desacuerdo    ( ) De acuerdo    ( ) Totalmente de acuerdo



**Anexo B: Análisis de Confiabilidad por Consistencia Interna de las Escalas de Inseguridad Laboral Percibida (Cuantitativa/Cualitativa) y Apoyo Social Percibido (Pareja/Supervisor EST).**

**1. Escala de Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa**

Al ejecutar el análisis de confiabilidad por consistencia interna para la escala de inseguridad laboral percibida cuantitativa con 5 ítems fue obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de .806. En la Tabla 1 es posible apreciar que el ítem 2 presenta una baja correlación con los demás elementos de la escala y, por lo tanto, su eliminación conllevaría un aumento en el índice Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**  
**Estadísticos total-elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ILK_1	12.46	14.179	.820	.834	.715
ILK_2	10.97	21.215	.148	.038	.890
ILK_3	12.40	14.188	.815	.840	.717
ILK_4	12.00	14.306	.692	.540	.756
ILK_5	12.70	16.195	.614	.421	.781

Con base en lo anterior, el ítem 2 fue eliminado de la escala, lo cual permitió elevar el coeficiente Alfa de Cronbach a .891. Este procedimiento dio origen a una escala de 4 ítems con la que fueron analizados los datos.

## 2. Escala de Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa

Al aplicar el análisis de confiabilidad por consistencia interna para la escala de inseguridad laboral percibida cualitativa con 4 ítems fue obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de .782. La Tabla 2 muestra que el ítem 3 presenta una baja correlación con los demás elementos de la escala y, por lo tanto, su eliminación conllevaría un aumento en el índice Alfa de Cronbach.

**Tabla 2**  
**Estadísticos total-elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ILC_1	9.76	9.374	.618	.420	.710
ILC_2	9.67	8.800	.686	.516	.673
ILC_3	10.36	10.142	.437	.192	.803
ILC_4	9.35	9.382	.615	.411	.712

Por lo anterior, el ítem 3 fue eliminado de la escala, lo cual permitió elevar el coeficiente Alfa de Cronbach a .803. Este procedimiento dio origen a una escala de 3 ítems con la que fueron analizados los datos.

## 3. Escala de Apoyo Social Percibido de la Pareja

Mediante el análisis de confiabilidad por consistencia interna para la escala de apoyo social percibido de la pareja con 13 ítems fue obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de .929. Este puntaje es considerado alto, propio de instrumentos con buenas propiedades

psicométricas. La Tabla 3 presenta los estadísticos obtenidos entre los elementos de la escala.

**Tabla 3**  
**Estadísticos total-elementos**

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
ASP_P1	39.38	62.444	.780	.765	.921
ASP_P2	39.36	60.146	.794	.843	.919
ASP_P3	39.30	61.480	.723	.762	.922
ASP_P4	39.35	59.877	.828	.796	.918
ASP_P5	39.33	58.696	.849	.836	.917
ASP_P6	39.49	59.930	.725	.761	.922
ASP_P7	39.67	60.961	.663	.544	.924
ASP_P8	39.19	62.920	.688	.710	.924
ASP_P9	39.07	65.921	.401	.688	.933
ASP_P10	39.20	62.870	.676	.690	.924
ASP_P11	39.43	61.014	.706	.729	.923
ASP_P12	39.28	62.467	.641	.718	.925
ASP_P13	39.07	65.598	.415	.263	.932

#### **4. Escala de Apoyo Social Percibido del Supervisor EST**

Al aplicar el análisis de confiabilidad por consistencia interna para la escala de apoyo social percibido del supervisor EST con 12 ítems fue obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de .928. Este puntaje es considerado alto, propio de instrumentos con buenas

propiedades psicométricas. La Tabla 4 muestra los estadísticos obtenidos entre los elementos de la escala y la puntuación total.

**Tabla 4**  
**Estadísticos total-elementos**

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
ASP_S1	31.96	66.205	.778	.844	.917
ASP_S2	32.17	65.512	.718	.603	.919
ASP_S3	32.01	65.955	.801	.878	.916
ASP_S4	31.88	68.770	.649	.502	.922
ASP_S5	32.19	68.262	.565	.417	.926
ASP_S6	32.01	66.315	.803	.885	.916
ASP_S7	32.24	66.347	.688	.624	.921
ASP_S8	32.04	66.737	.759	.624	.918
ASP_S9	32.47	69.351	.507	.445	.928
ASP_S10	32.26	66.500	.753	.668	.918
ASP_S11	32.01	69.865	.564	.459	.925
ASP_S12	32.16	67.632	.721	.621	.919

## Anexo C: Análisis Parcial de las Relaciones entre Variables

1. Análisis de las relaciones entre Inseguridad laboral percibida cuantitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad, tenencia de hijos, tipo de contrato y tiempo en el empleo).

### 1.1 Variable dependiente: Malestar psicológico

En la Tabla 1 se observa que el modelo que incluye el sexo y la inseguridad laboral percibida cuantitativa explica un 14% de la variabilidad total del malestar psicológico ( $F = 6.907$ ,  $p = .002$ ).

**Tabla 1**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.336 <sup>a</sup>	.113	.100	.573	.113	8.769	.004
2	.411 <sup>b</sup>	.169	.144	.558	.056	4.589	.036

a. Variables predictoras: (Constante), Sexo

b. Variables predictoras: (Constante), Sexo, Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa

La Tabla 2 muestra que el sexo ( $\beta = .309$ ,  $p = .007$ ) y la inseguridad laboral percibida cuantitativa ( $\beta = .238$ ,  $p = .036$ ) tienen una influencia significativa sobre el malestar psicológico.

**Tabla 2**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo	Coefficiente estándar Beta	T	Sig.	
1	(Constante)	20.252	.000	
	Sexo	.336	2.961	.004

2	(Constante)		8.817	.000
	Sexo	.309	2.774	.007
	Inseguridad Laboral Percibida Cuantitativa	.238	2.142	.036

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en el malestar psicológico y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Edad ( $\beta = -.139$ ,  $p = .231$ ), situación de pareja ( $\beta = .023$ ,  $p = .839$ ), escolaridad ( $\beta = -.068$ ,  $p = .559$ ) y tipo de contrato ( $\beta = -.011$ ,  $p = .925$ ).

### 1.2 Variable dependiente: Inseguridad laboral percibida cuantitativa

En la Tabla 3 se observa que el modelo que incluye la escolaridad explica un 6% de la variabilidad total de la inseguridad laboral percibida cuantitativa ( $F = 5.760$ ,  $p = .019$ ).

**Tabla 3**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.278 <sup>a</sup>	.077	.064	1.103	.077	5.760	.019

a. Variables predictoras: (Constante), Escolaridad

La Tabla 4 muestra que la escolaridad ( $\beta = -.278$ ,  $p = .019$ ) tiene una influencia significativa sobre la inseguridad laboral percibida cuantitativa.

**Tabla 4**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo		Coefficiente estándar Beta	t	Sig.
1	(Constante)		13.519	.000
	Escolaridad	-.278	-2.400	.019

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en la inseguridad laboral percibida cuantitativa y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Sexo ( $\beta = .120$ ,  $p = .304$ ), edad ( $\beta = .193$ ,  $p = .121$ ), situación de pareja ( $\beta = -.130$ ,  $p = .270$ ), hijos ( $\beta = -.046$ ,  $p = .707$ ), tipo de contrato ( $\beta = -.017$ ,  $p = .884$ ) y tiempo en el empleo ( $\beta = -.111$ ,  $p = .372$ ).

### 1.3 Variable dependiente: Sexo

En la Tabla 5 se observa que el modelo que incluye el tipo de contrato explica un 7% de la variabilidad total del sexo ( $F = 5.891$ ,  $p = .018$ ).

**Tabla 5**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.280 <sup>a</sup>	.079	.065	.484	.079	5.891	.018

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Contrato

La Tabla 6 muestra que el tipo de contrato ( $\beta = .280$ ,  $p = .018$ ) tiene una influencia significativa sobre el sexo.

**Tabla 6**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo		Coefficiente estándar Beta	t	Sig.
1	(Constante)		4.869	.000
	Tipo de Contrato	.280	2.427	.018

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en el sexo y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Edad ( $\beta = .155$ ,  $p = .189$ ), situación de pareja ( $\beta = -.122$ ,  $p = .297$ ) y escolaridad ( $\beta = .057$ ,  $p = .630$ ).

#### 1.4 Variable dependiente: Escolaridad

En la Tabla 7 se observa que el modelo que incluye el tiempo en el empleo y la edad explica un 24% de la variabilidad total de la escolaridad ( $F = 12.316$ ,  $p = .000$ ).

**Tabla 7**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.358 <sup>a</sup>	.128	.116	.443	.128	10.160	.002
2	.516 <sup>b</sup>	.266	.244	.410	.138	12.743	.001

a. Variables predictoras: (Constante), Tiempo en el Empleo

b. Variables predictoras: (Constante), Tiempo en el Empleo, Edad

La Tabla 8 muestra que el tiempo en el empleo ( $\beta = .372$ ,  $p = .001$ ) y la edad ( $\beta = -.371$ ,  $p = .001$ ) tienen una influencia significativa sobre la escolaridad.

**Tabla 8**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo		Coefficiente estándar Beta	t	Sig.
1	(Constante)		3.407	.000
	Tiempo en el Empleo	.358	3.188	.018
2	(Constante)		5.113	.000
	Tiempo en el Empleo	.372	3.580	.001
	Edad	-.371	-3.570	.001

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en la escolaridad y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Sexo ( $\beta = .131$ ,  $p = .220$ ), situación de pareja ( $\beta = -.088$ ,  $p = .405$ ), hijos ( $\beta = .155$ ,  $p = .186$ ) y tipo de contrato ( $\beta = -.087$ ,  $p = .438$ ).

2. Análisis de las relaciones entre Inseguridad laboral percibida cualitativa, malestar psicológico y sus variables predictoras (sexo, edad, situación de pareja, escolaridad, tenencia de hijos, tipo de contrato y tiempo en el empleo).

### 2.1 Variable dependiente: Malestar psicológico

En la Tabla 9 se observa que el modelo que incluye el sexo y la inseguridad laboral percibida cualitativa explica un 15% de la variabilidad total del malestar psicológico ( $F = 7.190$ ,  $p = .001$ ).

**Tabla 9**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.336 <sup>a</sup>	.113	.100	.573	.113	8.769	.004

2	.418 <sup>b</sup>	.175	.150	.556	.062	5.091	.027
---	-------------------	------	------	------	------	-------	------

a. Variables predictoras: (Constante), Sexo

b. Variables predictoras: (Constante), Sexo, Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa

La Tabla 10 muestra que el sexo ( $\beta = .271$ ,  $p = .020$ ) y la inseguridad laboral percibida cualitativa ( $\beta = .257$ ,  $p = .027$ ) tienen una influencia significativa sobre el malestar psicológico.

**Tabla 10**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo		Coefficiente estándar Beta	T	Sig.
1	(Constante)		20.252	.000
	Sexo	.336	2.961	.004
2	(Constante)		6.937	.000
	Sexo	.271	2.383	.020
	Inseguridad Laboral Percibida Cualitativa	.257	2.256	.027

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en el malestar psicológico y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Edad ( $\beta = -.075$ ,  $p = .504$ ), situación de pareja ( $\beta = .050$ ,  $p = .660$ ), escolaridad ( $\beta = -.146$ ,  $p = .189$ ) y tipo de contrato ( $\beta = -.003$ ,  $p = .982$ ).

## 2.2 Variable dependiente: Inseguridad laboral percibida cualitativa

En la Tabla 11 se observa que el modelo que incluye el sexo explica un 5% de la variabilidad total de la inseguridad laboral percibida cualitativa ( $F = 4.654$ ,  $p = .034$ ).

**Tabla 11**  
**Resumen del modelo de regresión**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.251 <sup>a</sup>	.063	.050	1.091	.063	4.654	.034

a. Variables predictoras: (Constante), Sexo

La Tabla 12 muestra que el sexo ( $\beta = .251$ ,  $p = .034$ ) tiene una influencia significativa sobre la inseguridad laboral percibida cualitativa.

**Tabla 12**  
**Coefficientes de regresión**

Modelo		Coefficiente estándar Beta	t	Sig.
1	(Constante)		17.416	.000
	Sexo	.251	2.157	.034

Las siguientes variables no tienen una influencia significativa en la inseguridad laboral percibida cualitativa y, por tanto, fueron excluidas del modelo de regresión: Edad ( $\beta = .028$ ,  $p = .814$ ), situación de pareja ( $\beta = -.169$ ,  $p = .154$ ), escolaridad ( $\beta = .061$ ,  $p = .602$ ), hijos ( $\beta = .101$ ,  $p = .391$ ), tipo de contrato ( $\beta = -.069$ ,  $p = .575$ ) y tiempo en el empleo ( $\beta = -.014$ ,  $p = .910$ ).

### 2.3 Variable dependiente: Sexo

Los resultados anteriormente expuestos muestran que el modelo que incluye el tipo de contrato explica un 7% de la variabilidad total del sexo ( $F = 5.891$ ,  $p = .018$ ), teniendo una influencia significativa sobre dicha variable ( $\beta = .280$ ,  $p = .018$ ).

## Anexo D: Carta de Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

Proyecto “Modelos teóricos de las relaciones entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico, y sus variables predictoras, en trabajadores suministrados de la ciudad de Concepción”

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha invitado a participar y colaborar en un estudio acerca de la relación entre inseguridad laboral percibida y malestar psicológico de personas con trabajo suministrado en Concepción.

Entiendo que mi colaboración implica participar en una encuesta dónde se me preguntará sobre el tema anterior, que durará aproximadamente 30 minutos.

Toda la información acerca de mi persona será confidencial, sólo conocida por el equipo de investigación.

Los datos que genere esta investigación serán analizados y publicados sin dar a conocer mi información personal.

Sé que puedo negarme a participar y retirarme en cualquier momento, sin expresión de causa.

La información que proporcione será usada únicamente con fines de investigación para lograr mayor conocimiento y aportar al diseño de políticas sociales que favorezcan a los/as trabajadores/as suministrados/as por una empresa de servicios transitorios.

.....

Fecha	Nombre	Firma
-------	--------	-------

Si deseo hacer alguna pregunta sobre esta investigación, puedo comunicarme cuando lo desee con **Cecilia Avendaño Bravo**, responsable del equipo de investigación.

Departamento de Psicología de la Universidad de Concepción.

Fono 2203947; ceavendano@udec.cl