

INESTABILIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD FÍSICA Y PSICOLÓGICA
DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE
PERSONAL

PRESENTADO POR:

SANTIAGO ANDRÉS MONTAÑA CARO
ANDRÉS ALBEIRO SOTO MURILLO
DIANA CATALINA VARGAS FAJARDO

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

LUISA FERNANDA GAITÁN ÁVILA

UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD DE POSGRADOS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
BOGOTÁ D.C.

2020

INESTABILIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD FÍSICA Y PSICOLÓGICA
DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE
PERSONAL

SANTIAGO ANDRÉS MONTAÑA CARO CÓDIGO: 94207

ANDRÉS ALBEIRO SOTO MURILLO CÓDIGO: 95408

DIANA CATALINA VARGAS FAJARDO CÓDIGO: 95391

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD DE POSGRADOS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
BOGOTÁ D.C.

2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	10
1. TÍTULO	12
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción del problema	13
2.3 Descripción de la Empresa	14
2.4 Pregunta de investigación	14
2.5 Sistematización de la pregunta	15
3. OBJETIVOS	16
3.1 Objetivo general	16
3.2 Objetivos específicos	16
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES	17
4.1 Justificación	17
4.2 Delimitaciones	19
4.3 Limitaciones	20
5. MARCO DE REFERENCIA	21
5.1 Estado del arte	21
5.2 Marco teórico	32
5.2.1 Definiciones	44
5.3 Marco legal	48
6. MARCO METODOLÓGICO	51
6.1 Paradigma	51
6.2 Tipo de Estudio	51
6.3 Población y Muestra	52
6.3 Instrumento	53
6.4 Método	55
6.5 Fases de la investigación	55
6.6 Fuente de Información	56
6.7 Cronograma de la investigación	57
6.8 Presupuesto de la Investigación	58

7.	RESULTADOS	59
7.1	Incidencia de la inestabilidad laboral en la salud psicológica de la muestra de estudio	59
7.1.1	Percepción de la propia “inestabilidad laboral actual” con relación al trabajo.	60
7.1.2	Estadísticas de los puntajes impacto/suceso por categorías/áreas del IMPIL.	66
7.1.2.1	Problemas interpersonales.	66
7.1.2.2	Competencia personal.	68
7.1.2.3	Preocupaciones por la salud.	70
7.1.2.4	Molestias medioambientales.	71
7.1.2.5	Preocupaciones económicas.	73
7.1.2.6	Preocupaciones por el futuro.	74
7.1.2.7	Molestias emocionales.	76
7.1.2.8	Molestias cognitivas.	78
7.1.2.9	Valores totales del estudio realizado.	80
7.1.3	Incidencia de la percepción de la inestabilidad laboral en la salud física.	83
8.	CONCLUSIONES	91
9.	RECOMENDACIONES	93
10.	BIBLIOGRAFÍA	95
11.	ANEXOS	104
11.1	Anexo 1. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL)	104
11.2	Anexo 2. Distribución porcentual de los resultados de aplicación del IMPIL a la muestra de estudio.	109
11.3	Anexo 3. Puntajes totales de impacto-suceso de la muestra de estudio.	103
11.4	Anexo 4. Programa de gestión de riesgo psicosocial.	136

Lista de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la muestra.	52
Tabla 2. Cronograma de actividades del desarrollo del proyecto.	57
Tabla 3. Presupuesto para el desarrollo del proyecto.....	58
Tabla 4. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por problemas interpersonales.	67
Tabla 5. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por competencias personales.	68
Tabla 6. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones por la salud. ...	70
Tabla 7. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias medioambientales....	72
Tabla 8. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones económicas. ...	74
Tabla 9. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones por el futuro. ..	75
Tabla 10. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias emocionales.	77
Tabla 11. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias cognitivas.	78
Tabla 12. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por el total de categorías del IMPIL.	80
Tabla 13. Estadística de los puntajes de impacto y suceso del total de la muestra evaluada por categorías.	82

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Relación entre la globalización, los sistemas económicos, factores de riesgo psicosocial y los efectos a salud.....	33
Ilustración 2. Esquema de las relaciones entre los conceptos relacionados a la inestabilidad laboral.	36
Ilustración 3. Modelo modificado de la relación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y las consecuencias en el trabajador.	37
Ilustración 4. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?.....	60
Ilustración 5. Distribución porcentual de respuestas por género de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?.....	61
Ilustración 6. Distribución porcentual de respuestas por rango de edades de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?.....	62
Ilustración 7. Distribución porcentual de respuestas por nivel académico de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?.....	63
Ilustración 8. Distribución porcentual de respuestas por cargo que desempeñan de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?	64
Ilustración 9. Distribución porcentual de respuestas por tipo de contrato de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?.....	65
Ilustración 10. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Se siente cansado por exceso de trabajo?.....	84
Ilustración 11. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Tiene miedo de enfermar por la situación?	85
Ilustración 12. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Siente que las sensaciones de malestar físico se deben a su trabajo?	86
Ilustración 13. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Fuma por las preocupaciones en el trabajo?	87
Ilustración 14. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Consume licor por las preocupaciones en el trabajo?	88

Ilustración 15. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta
¿Le late o le ha latido fuertemente el corazón cuando piensa que lo pueden despedir?..... 89

RESUMEN

Los constantes cambios del mercado laboral con relación a la contratación y permanencia en las organizaciones laborales producen en los trabajadores una gran incertidumbre con relación a la continuidad en sus empleos. La inestabilidad laboral se presenta como una situación de malestar generadora de estrés que puede acaecer un trabajador en su ámbito laboral y que puede desembocar en una serie de incidencias en la salud física y psicológica de quien la percibe y que pueden afectar directamente a su círculo de relaciones sociales, familiares y sentimentales.

Así mismo, en los últimos años este fenómeno se ha venido estudiando por diferentes autores internacionales, sin embargo, en nuestro país todavía no se le ha dado la importancia suficiente al tema en mención. Por consiguiente, se presenta una investigación la cual se centró en determinar cómo incide la percepción de la inestabilidad laboral en la salud física y psicológica de una población de trabajadores de una empresa prestadora de servicios de personal humano; con el fin de establecer medidas de intervención que mejoren su bienestar físico, mental y laboral.

Con base en lo anterior, se aplicó un instrumento de evaluación psicológica para medir el malestar producido por este estresor y su manifestación en diferentes aspectos de la vida de la persona evaluada, arrojando como resultado que las preocupaciones por la salud y por el futuro son las principales situaciones generadoras de malestar producto de la percepción de inestabilidad laboral; por lo anterior y haciendo énfasis en los múltiples efectos en la salud, se establecieron una variedad de medidas de mitigación presentadas en un programa de gestión del riesgo psicosocial enfocado a la empresa objeto de estudio.

Palabras claves: Inestabilidad laboral, Malestar, Estrés, Salud física y psicológica, Medidas de intervención, Bienestar.

INTRODUCCIÓN

Como resultado de las diferentes situaciones económicas, tecnológicas y políticas que ha evidenciado el mundo durante los últimos años muchas empresas han debido desistir de sus trabajadores; con el propósito de reducir costos, lo cual se ha convertido en un gran malestar físico y psicológico para los empleados a raíz del miedo que perciben por perder el empleo; de la misma manera que se ha convertido en un fuerte detonante de enormes padecimientos y sufrimientos tanto a nivel personal, familiar y social; sin dejar de un lado que también repercute de manera negativa en la productividad de las organizaciones, por el solo hecho de que un trabajador desmotivado no hará las cosas de la mejor manera, todos esos cambios estructurales a que conlleva el mercado laboral han influenciado de manera significativa en la salud física y psicológica de los trabajadores, pues el trabajo lo llegan percibir como inestable e inseguro, a tal punto que se apodera de ellos, lo que coincide con el aporte que realiza Leibovich de Figueroa, Schufer, Maglio, Schmidt, & Injoque Ricle, (2007), donde señalan que la percepción de los trabajadores a raíz de las crecientes condiciones de inestabilidad laboral, aumentan “la incertidumbre con respecto no sólo al ingreso actual y futuro, sino también a la identidad laboral que la cotidianeidad del trabajo posibilita construir”; es decir la percepción de inestabilidad laboral en muchos casos puede llegar a desembocar problemas físicos y psíquicos tales como depresión y ansiedad.

Teniendo en cuenta que en diferentes investigaciones y estudios realizados acerca del tema planteado y que se mencionan más adelante llegan a la misma conclusión. Por lo anterior, como estudiantes fue fundamental llegar a tales criterios conociendo los diferentes conceptos que se desprenden de la inestabilidad laboral y la normatividad vigente relacionada al riesgo

psicosocial; a su vez, poder desarrollar la investigación en el conocimiento de los fenómenos y efectos que se pueden producir dentro de una organización.

Por tal razón, para esta investigación se tomó como referencia una empresa que provee servicios de personal especializados con el fin de conocer más acerca de las situaciones o eventos percibidos como amenazantes por la inestabilidad laboral en los trabajadores, lo cual se pudo llevar a cabo por medio del Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), siendo aplicado en la totalidad de los empleados de la organización; con el fin de establecer las medidas de intervención pertinentes para mitigar los efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

1. TÍTULO

**INESTABILIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD FÍSICA Y PSICOLÓGICA
DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE
PERSONAL**

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Algunos estudios, durante las últimas décadas, han destacado que el mercado laboral del país se ha visto reducido en gran parte por la crisis socioeconómica y política, no sólo por los salarios tan bajos y precarios, sino por el tipo de contratación a que están expuestos los trabajadores; lo que representa una gran desventaja para ellos, es decir la incertidumbre de un posible despido y el hecho de perder su empleo, ha influido de cierta manera en su salud física y mental, teniendo en cuenta que los trabajadores que perciben su trabajo como inestable presentan malestares emocionales y niveles de ansiedad, que aquellos que perciben estabilidad laboral (Maglio,2003).

En Colombia, actualmente los trabajadores se encuentran en diversas condiciones laborales inestables relacionadas con demoras en los pagos, sobrecargas de jornadas, limitación del poder de negociación, inestabilidad contractual, Hawkins y Lemos, (2020); las cuales afectan significativamente su ánimo y motivación al momento de laborar. Por tales razones, se hace necesario abordar este tema con el ánimo de atender las necesidades y afectaciones que el gremio de trabajadores afronta diariamente y que se relaciona a una problemática que por lo general pasa desapercibida para muchos empleadores. Y es que, la inestabilidad laboral cada vez afecta más a los trabajadores al no tener un empleo fijo, según cifras de Fedesarrollo (2019) empleados entre 15 y 24 años, demuestran que el 48,3 % estaba trabajando en 2018 sin un contrato laboral; 20,7 % superior al grupo de personas entre 25 y 64 años.

Por lo mencionado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta ¿Cómo afecta la percepción de inestabilidad laboral en la salud física y psicológica a los trabajadores de la empresa?, de esta manera se introduce a abordar dicho fenómeno teniendo en cuenta que cada vez se generaliza más sobre los efectos y malestares psicológicos que padecen muchos trabajadores como consecuencia de la inestabilidad laboral.

Por tal razón, se buscarán herramientas para identificar y evaluar esta afectación con el propósito de poder intervenir de manera preventiva y, que se pueda mitigar la incidencia de cada una de esas alteraciones emocionales que pueden producir afectación en las personas tanto en su esfera personal y familiar.

2.3 Descripción de la Empresa

La empresa objeto de estudio se dedica a la provisión de servicios de personal especializados como auxiliares de cargue, auxiliares de logística, auxiliares de producción entre otros para las necesidades de las industrias, con alta experiencia en procesos de producción y logísticos

La empresa cuenta con 70 trabajadores de los cuales 4 personas pertenecen al área administrativa.

2.4 Pregunta de investigación

¿Cómo afecta la inestabilidad laboral en la salud física y psicológica a los trabajadores de la empresa?

2.5 Sistematización de la pregunta

¿Qué factores inciden en la percepción de la inestabilidad laboral de un trabajador de la empresa?

¿Qué condiciones a nivel individual, familiar y social potencializan la inestabilidad laboral de un trabajador de la organización?

¿El comportamiento organizacional influye en la percepción de inestabilidad de los trabajadores de la empresa?

¿Existen herramientas y/o metodologías para prevenir y/o tratar la inestabilidad laboral dentro de la organización?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Determinar cómo incide la percepción de la inestabilidad laboral en la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa con el fin de mejorar su bienestar físico, mental y laboral.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores psicosociales de riesgo que inciden en la salud de los trabajadores de la empresa a causa de la percepción de inestabilidad laboral.

Describir los efectos a la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa a raíz de la percepción de inestabilidad laboral.

Establecer las estrategias de intervención y afrontamiento para mitigar los posibles efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES

4.1 Justificación

De acuerdo con Leibovich de Figueroa, et al., (2007), la inestabilidad laboral ha sido uno de los estresores psicosociales más relevantes en los últimos tiempos, debido a que pueden llegar a ocasionar diferentes malestares y sufrimientos por la serie de afectaciones y efectos que se desencadenan en la salud mental y física de los empleados, generados a partir de las preocupaciones y temores de quedarse sin empleo, lo cual se puede convertir en una situación tensionante y estresante en su diario vivir. En algunos estudios como el de Salvia, Agustín, & Despierre (2008), han demostrado que los individuos que están desempleados o trabajan bajo condiciones laborales inadecuadas tienen mayor probabilidad de presentar *malestar psicológico* que quienes tienen empleos estables (Elder et al., 1984; Flanagan, 1990).

De igual forma, según Sverke & HellGreen (2002); los empleados sienten una inconformidad dada por la seguridad laboral que desean y la seguridad laboral que el empleador ofrece (amenaza de la pérdida laboral involuntaria), este aspecto se encuentra asociado a repercusiones psicológicas negativas. Coincidiendo con el estudio realizado en España donde Elmundo (2008), señala que a raíz del estrés producido por el sin número de situaciones negativas o positivas que se presentan en la parte laboral se asocian al 50% más de “riesgo de sufrir enfermedades coronarias graves”. Al igual, también han demostrado que los trabajos que requieren de mayor esfuerzo y control no se ven recompensados, lo que puede influir en factores agravantes de riesgo en la salud, ocasionando problemas físicos y psíquicos, como depresión y ansiedad.

Así mismo, el impacto negativo que produce el quedarse sin empleo, también puede conllevar a todo tipo de alteraciones y afectaciones en la salud física y mental de las personas. Savia et al. (2008), encontraron que las dolencias más frecuentes son el síndrome depresivo y los trastornos por ansiedad, según un equipo de investigadores de la Universidad de Duke, Carolina del Norte (Estados Unidos), estos síndromes son marcadores de riesgo que afectan la salud cardiovascular. (Fundación Española del Corazón, s.f.), en ese orden de ideas el Doctor Muntaner, C. (s.f) de España, investigador del Centro para la Adicción y la Salud Mental (CAMH), citado por Elmundo (2008), señala: “que un 25% de las personas que trabajan sin contrato tiene problemas mentales, frente al escaso 6% de los que cuentan con un puesto fijo.”

Según Fernando G. Benavides, Catedrático de Salud pública del Centro de investigación en salud laboral de la Universidad Pompeu Fabra, el trabajo constituye uno de los determinantes básicos de la salud que inciden de manera negativa en lesiones y enfermedades, como positivamente en el bienestar e identidad social. (RRHH Press, s.f.).

Por lo anterior, en función de los antecedentes expuestos se pretende estudiar la percepción de inestabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Así mismo, la investigación se desarrollará en base a partir de un cuestionario cerrado que permita medir las variables que correlacionan los efectos de la salud física y psicológica de los trabajadores frente a la inestabilidad laboral.

Por lo tanto, esta investigación pretende contextualizar a la empresa sobre la incidencia que tiene la inestabilidad laboral en la salud de sus trabajadores, para así, establecer estrategias que

mejoren el bienestar de estos dentro de la organización y por ende, mejorar su rendimiento laboral; igualmente, la investigación contribuirá a generar estrategias de prevención que mitiguen los factores y riesgos psicosociales ocasionados a raíz de la inestabilidad laboral; sensibilizando y creando mayor conciencia en el trabajador como en el empleador, contribuyendo de esta manera a un mejor bienestar general de la organización y estilo de vida de los trabajadores. Por último, este trabajo académico busca sentar bases e incentivar a organizaciones del sector privado para que investiguen y profundicen en como los efectos de la inestabilidad laboral en la salud de sus trabajadores puede afectar el funcionamiento y rendimiento de su empresa.

4.2 Delimitaciones

El proyecto se delimitará al campo psicosocial y los efectos en la salud que en consecuencia puedan generar la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa especializada en proveer servicios de personal. El tiempo estimado para la elaboración del proyecto de investigación es de siete (7) meses, considerando el tiempo de la ejecución de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los datos de confidencialidad estarán sujetos a las políticas de la empresa objeto de estudio, así como el tratamiento de los datos personales según la ley de Habeas Data ley 1581 de 2012 y Art. 15 de la Constitución Política.

Número de trabajadores que se encuentran laborando en el área administrativa y operativa, para tomar una muestra significativa de estudio.

La empresa objeto de la investigación está ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. y el desarrollo teórico del proyecto se realizará en línea desde diferentes ciudades de Colombia.

4.3 Limitaciones

Dentro de las posibles limitaciones que se puedan presentar en esta investigación, se tienen:

Una poca colaboración por parte de los trabajadores y/o población objeto de estudio para la contestación del instrumento IMPIL en el desarrollo del estudio.

Problemas técnicos y/o dificultades para tener una buena conexión a internet que afecte el desarrollo de la investigación.

Poca disponibilidad de tiempo de los autores debido a factores personales y/o externos que dificulten el desarrollo de la investigación.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Estado del arte

La inestabilidad laboral ha tenido gran incidencia en la salud física y psicológica de los trabajadores. Teniendo en cuenta que al abordar investigaciones del ámbito nacional e internacional nos muestran su impacto negativo y relevante en el trabajador.

Por lo que es importante mencionar que en la investigación *Incertidumbre en la Vida Laboral: Consecuencias y Medidas Prácticas* de (Hernández, 2015) de la Universidad Nueva Granada de Colombia, trata el siguiente punto:

“La inseguridad laboral e inestabilidad de los trabajadores a nivel mundial es muy alta”; debido a que muchos gobiernos no cuentan con una regulación o políticas establecidas de protección para al gremio de trabajadores, lo que produce en ellos ambientes de incertidumbre, inseguridad y temor por la falta de garantías para permanecer en sus empleos; a la vez de la afectación negativa que repercute en su ser de manera física y mental que le producen estrés y ansiedad; pero no hay que dejar de un lado, otros riesgos psicosociales que también se convierten en detonantes y que causan malestar como “la violencia, el acoso laboral, acosos sexual, inseguridad contractual, conflicto familia-trabajo, desgaste profesional (Bornout)” y también repercuten en la organización, ya que se puede evidenciar en la “intención de abandono, producción empresarial insatisfactoria, poco compromiso laboral, conductas laborales contraproducentes, que afectan indudablemente el cumplimiento de los objetivos trazados”. Es por ello recomendable que, ante la presencia de amenazas por establecer medidas claras y

efectivas, “como el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada trabajador autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia de igual forma se debe suministrar, información honesta y clara sobre los programas de desvinculación”. Así mismo convendría proporcionar una preparación para un nuevo abordaje laboral.

Además, los resultados de la investigación indicaron que, ante la percepción de mayores niveles de inseguridad laboral, menor es la satisfacción laboral y la salud psicológica (calma-ansiedad y entusiasmo-depresión), Desde el punto de vista del Estado Colombiano debido a expidió la Ley de Renovación de la Administración Pública, Ley 790 de 2002, las empresas públicas colombianas de la rama Ejecutiva fueron sometidas a recortes en sus plantas de personal. Las superintendencias, que se consideran organismos técnicos de esta rama, también entraron en procesos de fusión o de reducción de planta de personal; donde “A pesar de las numerosas evidencias que confirman la influencia del estrés generado por la inseguridad laboral sobre una gran diversidad de trastornos psicofisiológicos y de la salud, aún se desconocen en su integridad los mecanismos que explican esta relación causal; de hecho, es improbable que en la actualidad exista un modelo que posea el carácter de paradigma sobre este tema (Martínez-Sánchez et ál., 2002). P 140”.

Habría que decir también, que en el artículo de revista *Factores que influyen en la inestabilidad laboral en la Ciudad de Medellín*, realizado por (Blandón, Rivillas, & Espinal, 2017) de la *Institución Universitaria Escolme*, señalan que:

En ese estudio se pudo determinar los factores que han influenciado en la inestabilidad laboral de la ciudad de Medellín. Labor que se llevó a cabo, mediante una muestra de 120 encuestas, donde participaron todo tipo de perfiles y de cargos de las organizaciones como: “Asesores comerciales, ejecutivos de cuenta, auxiliares de gestión humana, analistas de compras, analistas de sistemas entre otros”. Lo cual les permitió desarrollar e identificar factores influyentes en el comportamiento de las personas frente al tema de la inestabilidad laboral. Así mismo, lograron obtener resultados de los “factores determinantes que afectan el ámbito laboral y comportamental de las personas en las diferentes organizaciones de la ciudad”. Al mismo tiempo que fue posible corroborar que la inestabilidad laboral va relacionada con el malestar generado en la salud mental, ya que produce altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

Otro rasgo particular que conlleva a reacciones de miedo, estrés, ansiedad e insomnio son los generados por la incertidumbre de los despidos colectivos y la desvinculación laboral, que de una u otra forma van vinculados con la inestabilidad laboral, por ende es importante resaltar que en la investigación *Riesgos psicosociales en la desvinculación laboral unilateral*, de (Bernal & Katherine, 2016), de la Universidad Piloto de Colombia, sobre, las reacciones que se manifiestan tanto psicológica, fisiológica y conductual, afectan de manera significativa a los individuos, puesto que de solo pensar que se van a quedar sin empleo tienden a incidir probablemente en el padecimiento de enfermedades cardiovasculares y psicológicas, como también se verían efectos de carácter individual que podrían desestabilizar su parte emocional en lo familiar y social.

A su vez la investigación de manera detallada, expresa que “la globalización produce un fuerte impacto en las economías de los diferentes países, donde Colombia no es ajena a dicho

fenómeno.” Lo que implica que las organizaciones de hoy sean flexibles y deban hacer reajustes en sus estructuras o procesos, siendo esto para los trabajadores un arma de doble filo, teniendo presente que les impactara su estado emocional de manera directa, produciendo ciertas “manifestaciones psicofisiológicas, que pueden suponer un riesgo psicosocial para él y su entorno.” A su vez las fuertes emociones negativas en el área laboral que inciden en la productividad de los individuos y por ende de la organización. Como resultado de la investigación, se pudo notar la existencia de ese impacto emocional, evidenciado en las emociones a raíz de la desvinculación.

Cosa parecida sucede también con la investigación acerca de las *Condiciones de Salud Física y Mental de los Trabajadores y Aspirantes en el Ciclo de Vida Laboral: Consideraciones y Guías para el Manejo* realizada por (Daza, Jiménez, Rodríguez, & Sorza, 2018), de la Universidad Sergio Arboleda –Bogotá D.C.; donde refieren:

Que a lo largo del ciclo de vida laboral suceden situaciones que causan malestar en la salud física y mental de los trabajadores, que por ende han generado dudas a los empresarios acerca de su manejo. En este trabajo se buscó desarrollar guías, que le sirvieran a los empresarios abordar dichas situaciones de la mejor manera; así como herramientas preventivas, fundamentos jurídicos y prácticos, que le permitieran a los empleadores y a sus áreas de Gestión de Talento Humano, conocer a profundidad los procesos, y de cómo intervenir en un momento dado, así como tener conocimiento sobre las situaciones especiales que se pueden presentar y la mejor manera de enfrentarlas, con el propósito de que no sean vulnerados los derechos fundamentales de los trabajadores, de igualdad, intimidad, dignidad humana, salud, mínimo vital y móvil, etc., y que

no se exponga o afecte la imagen corporativa, la economía y competitividad de las organizaciones. Con el trabajo se logró identificar y analizar “las fases del ciclo de la vida laboral, las condiciones relacionadas con la salud mental y física en de los aspirantes y trabajadores y como se afecta dicho ciclo.” (Daza, et., al 2018)

Así mismo, se presenta un artículo científico: *Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C* por (Jiménez Barrero, Caicedo Moreno, Joven Arias, & Pulido Gil, 2015) de la Universidad Industrial de Santander, en el que se describe la gran demanda de trabajo que se genera en la actualidad y “las extensas jornadas laborales, la presión social, las obligaciones económicas, la competitividad profesional, la baja remuneración y las condiciones de trabajo en general en combinación con el entorno social y familiar”, han generado en los empleados enormes efectos negativos en la salud física y mental que se relacionan con ansiedad, depresión, estrés y problemas de sueño; sin dejar de un lado que la inestabilidad laboral causa falta de motivación, inconformismo en los que temen perder el empleo, lo que puede repercutir de forma negativa para las organizaciones en el rendimiento y productividad de las mismas.

Los resultados de la investigación, muestran la existencia de riesgos que, aunque los trabajadores jóvenes con corta trayectoria ocupacional son los que presentan mayor susceptibilidad a presentar desgaste ocupacional. Lo cual se logró evidenciar en las 16 personas (22% de la muestra), que se encuentran en nivel de riesgo alto y crítico en el síndrome de se encuentran en nivel de riesgo alto y crítico en el síndrome de burnout. Lo anterior refleja que dicho personal se está enfrentando al síndrome de quemarse por el trabajo y presenta desgaste

burnout. Lo que quiere decir que mencionado personal se enfrenta al síndrome de quemarse por el trabajo y presentar desgaste en las labores que realiza; conllevando a que el motivo de felicidad en el que se desempeñaban ya no lo es gratificante, hasta el punto de que pierden el sentido de disfrutar lo que hacen (Jiménez Barrero, Caicedo Moreno, Joven Arias, & Pulido Gil, 2015).

En la investigación *Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*, por (Valázquez,2017) de la Universidad Nacional de Colombia, analiza el malestar humano y el ámbito social dentro del contexto de las nuevas condiciones de trabajo, estableciendo la relación entre las normas laborales y la salud mental del trabajador colombiano. Por lo que el autor expone:

Las condiciones laborales de la actualidad no son lo que eran antes, pues están han cambiado drásticamente, lo que era antes un empleo estable, regulado, continuo y prolongado que le permitía desarrollarse profesionalmente a lo largo de la vida activa, ha pasado a la incertidumbre y la flexibilización y la precarización de la actividad laboral.

El autor hace referencia a los efectos de las condiciones de trabajo en la salud laboral haciendo referencia a el síndrome de burnout, que según (Freudenberg ,1974) citado por (Velásquez,2017) lo definió como “el síndrome de agotamiento profesional y especifica que es el resultado de excesivas demandas laborales, caracterizada principalmente por el desengaño, frustración, desilusión, dificultad para integrarse adecuadamente al entorno laboral y agotamiento emocional.” Para (Maslach & Jackson ,1981) citado por (Velásquez, 2017) “el

síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico definido por tres únicas dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”.

De acuerdo con lo anterior tiene como consecuencia el malestar psíquico en el trabajo, que está dado por las condiciones de trabajo que afectan la percepción del bienestar y el reconocimiento de la labor realizada trayendo lo que el autor denomina (dolor psíquico) manifestándose en una psicopatología laboral que conllevan al estrés laboral, agotamiento emocional y una creciente ansiedad, llegando incluso a estados de depresión profunda.

Por otra parte, la tesis de Maestría: *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* por (Cerquera Unda, 2018) de la Universidad Nacional de Colombia, señala que:

El grado de protección del principio de estabilidad laboral en los fallos de la Corte Constitucional es muy variada, el precedente jurisprudencial es amplio en cuanto a la estabilidad laboral donde se resalta la protección de “mujeres embarazadas y empleados o trabajadores del sector público y del sector privado que no presentan ninguna protección constitucional especial”, con el propósito de establecer una postura social o por el contrario dejar de un lado la implantación de las políticas neoliberales de flexibilización laboral (Cerquera Unda, 2018).

De acuerdo a lo anterior, Cerquera Unda (2018) recalca que es preciso decir la estabilidad laboral como principio tiene una doble connotación, al considerarse como un derecho social a luz del capítulo 2 de la Constitución Política Nacional que se denomina “de los derechos sociales,

económicos y culturales, y adicionalmente se encuentra dentro del grupo de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo”, en virtud de lo contemplado en el Art 53.

Sin embargo, a manera que pasan los días, existen grandes cambios en la vida de las personas; sobre todo en derecho como en educación, salud, vivienda, y trabajo, entre otros; cambios que son propios del fenómeno de la globalización, el neoliberalismo y específicamente la implementación de políticas de flexibilización laboral, que generan en los individuos temores y malestares emocionales de perder sus empleos, “ya que en la mayoría de los casos muchos dependen del salario para su subsistencia diaria y la de su familia.” (Cerquera Unda, 2018).

En cuanto a la investigación realizada sobre *Inteligencia emocional y estrés por inestabilidad laboral en la oficina técnica provincial del registro civil de chimborazo, período septiembre 2015- febrero 2016*, por (Heredia & Torres, 2016) de la *Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador*, exponen que:

la inestabilidad laboral se puede convertir en un estresor a partir de las condiciones socioeconómicas en la que están expuestos los trabajadores, por consiguiente, su incidencia se refleja en la población activa, es decir los que desarrollan alguna labor. Dado que con la investigación se pudo establecer la influencia de la Inteligencia Emocional en el Estrés por Inestabilidad Laboral en los funcionarios de la Oficina Técnica. La población seleccionada fue de 36 funcionarios en la modalidad de contratos de servicios ocasionales, la muestra se tomó bajo ciertos criterios de inclusión y exclusión, constituyéndose con 33 funcionarios que padecen Estrés por Inestabilidad Laboral. El tipo de diseños utilizado fue cuantitativo y no experimental,

el tipo de investigación empleado es de campo, descriptivo y transversal, de nivel exploratorio.

Las técnicas e instrumentos utilizados fueron el:

Test de Estrés de Inestabilidad Laboral y Test de Inteligencia Emocional de Weisinger. Las técnicas para el análisis de los resultados fueron realizadas mediante una estadística básica en el programa de Excel. Los resultados obtenidos fueron que el 92% de la población presentan Estrés por Inestabilidad Laboral, el 88% posee un nivel de Inteligencia Emocional baja. Al finalizar la investigación se diseñó un plan de intervención psicológica, el cual tiene un enfoque humanista que se basa en el desarrollo de la Inteligencia Emocional a partir del conocimiento y entrenamiento de habilidades emocionales, mediante la aplicación de técnicas y herramientas que ayudarán a manejar el Estrés por Inestabilidad Laboral.

Por consiguiente, el estudio: *Narrativas sobre la organización familiar durante el desempleo masculino* por (Martín Padilla & Echavarría de Uribe, 2017) del Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines de Buenos Aires, Argentina, se afirma que:

Con respecto a la comprensión de cómo afecta en las familias el desempleo masculino, fueron seleccionadas parejas residentes de municipios aledaños a la ciudad de Bogotá cuyos padres habían perdido su empleo como fuente principal de ingreso y llevaban un mínimo de seis meses desempleados.

Por lo anterior, se establece que la inestabilidad en el empleo, las condiciones económicas y el ingreso activo de la mujer al sector productivo, “han generado una tensión con los roles y Por lo

funciones tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Los hombres ya no son los únicos responsables de las necesidades materiales de la familia, poniéndose en cuestionamiento la identidad masculina construida a lo largo de la historia.” (Martín Padilla & Echavarría de Uribe, 2017).

Adicionalmente, en el artículo: *Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales* por (Llosa, Menéndez Espina, Argulló Tomás, & Rodríguez Suárez, 2018) de la Universidad de Oviedo en España, destaca que:

Ante la creciente inestabilidad generada por la crisis económica mundial, la incertidumbre laboral vuelve a tomar relevancia en el estudio de la salud en el trabajo. Con el objetivo de analizar las consecuencias de la incertidumbre laboral en la salud mental, se aporta un análisis que ofrece una correlación significativa entre la incertidumbre laboral subjetiva y la salud mental. Así, se ha encontrado que la incertidumbre laboral guarda relación con el riesgo o presencia de depresión, ansiedad y cansancio emocional, así como con una baja satisfacción general con la vida.

De esta manera, la incertidumbre laboral queda constatada como una problemática de primer orden para la salud mental de los trabajadores, generando efectos devastadores en todo tipo de perfiles profesionales y contextos económicos. En términos de elementos puramente conceptuales con respecto a la inseguridad laboral, el concepto se ha desarrollado casi por completo desde una perspectiva que se centra en los rasgos del individuo, cuyas bases teóricas

se basan en la psicología cognitiva. Lo que falta es un enfoque psicosocial que proporcione nuevos componentes al estudio de la inseguridad para identificar más variables involucradas en el fenómeno.

Por otra parte, se encuentra el ensayo *El Fenómeno de la Tercerización del Trabajo y su Repercusión en la Salud del Trabajador de Salud en Perú y Latinoamérica* por (Polo, Zeitoune, Luz & Vásquez, 2017) de la Universidad de la Rioja, se especifica lo siguiente:

La tercerización laboral como fenómeno socioeconómico que ha traído grandes repercusiones para la economía, salud y bienestar de los trabajadores. Se realiza una referencia a la tercerización en América Latina, donde en los años 90 está marcada por la descentralización productiva, lo que para los trabajadores ha traído restricción en sus derechos y por consiguiente los empresarios se aprovechen ilegítimamente de lo que le corresponde al trabajador.

En ese contexto, la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador, viene enfrentando problemas en la salud física, emocional, social y económica por más de tres décadas en Perú. En cuanto a las repercusiones de la tercerización en el sector salud en la década de 1990 – 2000 represento un 40% de la oferta laboral contratista para el Estado, el cual le asignaba una remuneración al contratado sin beneficios laborales, jubilación ni seguro de vida y/o salud, estos servicios son asumidos por el contratado. Las estadísticas muestran que de cada 3 de cada 5 enfermeras no tienen ningún tipo de seguro social, por lo que se realiza una estimación que el

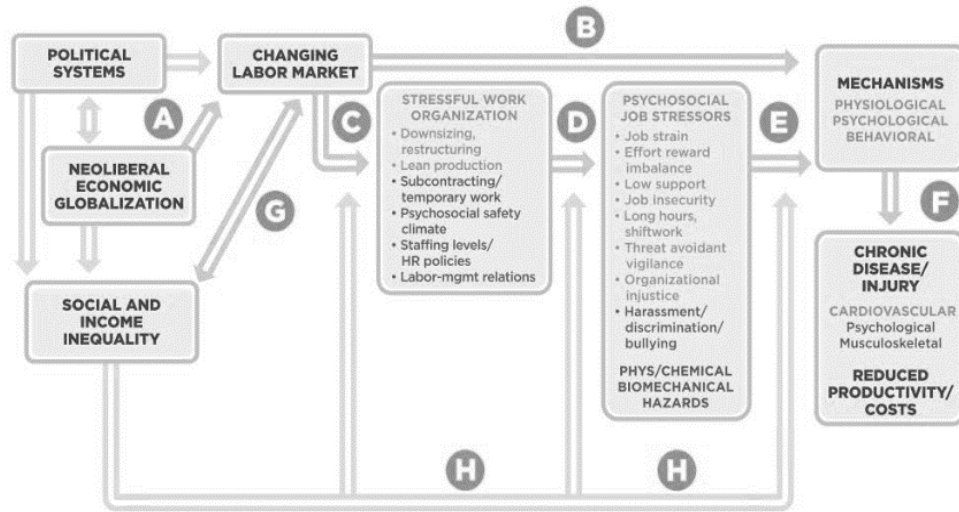
12% de las contratadas sin estabilidad laboral solo tienen contrato por 11 meses, evidenciando claramente la informalidad y precariedad laboral.

5.2 Marco teórico

Con el modelo conceptual que se relaciona más adelante, se pretende contextualizar los diferentes términos que influyen en ese malestar ocasionado por la Inestabilidad Laboral y los efectos que se producen tanto en la salud física como psicológica de los trabajadores, los cuales se relacionan de cierta manera con el padecimiento de enfermedades psicosomáticas y malestares de tensión personal como desesperanza y enojo que surgen a raíz de esas “condiciones psicológicas y sociales adversas del contexto laboral relacionadas con la percepción subjetiva de la permanencia en el puesto de trabajo.” (Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010), que de algún modo se ven reflejados negativamente en su bienestar laboral y en su salud física, psicológica y emocional.

La inseguridad laboral opera a distintos niveles: macro (mercado de trabajo), meso (organización o empresa) y micro (relacional, individual) y ha sido estudiada en relación a cada uno de estos. Es posible concebir la inseguridad laboral como un riesgo psicosocial (por tanto, inseguridad a nivel meso y micro) que compromete el bienestar de los trabajadores expuestos a este factor (Salas Nicás, 2018).

Ilustración 1. Relación entre la globalización, los sistemas económicos, factores de riesgo psicosocial y los efectos a salud.



Fuente: (Schnall, Dobson, & Landsbergis, 2016).

Fuente de la inestabilidad laboral

En un estudio mencionado en (Leibovich, La inestabilidad laboral como estresor: Los orígenes o fuentes de la inestabilidad laboral, 2006), se comenta que las relaciones de confianza son vitales para el mantenimiento de “un sentido de seguridad”; por lo cual, la demostración de confianza por parte de altos cargos influye de manera positiva o negativa en la percepción de la inseguridad laboral por parte de un trabajador, de igual forma, se relaciona el impacto que este fenómeno ocasiona sobre la salud, bienestar de las personas así como sobre su vida familiar y rendimiento dentro de una organización.

Efectos de la inestabilidad laboral

Según (Leibovich, 2006), las personas no se adaptan a la inestabilidad laboral; por el contrario, el bienestar físico y mental de los empleados se deteriora a lo largo de la permanencia en este estado. Se observa la presencia de una relación significativa entre inestabilidad laboral y “salud general pobre” y una relación negativa entre inestabilidad laboral y niveles de motivación.

Asimismo, se menciona que las condiciones de inestabilidad aumentan la incertidumbre en la vida personal de los trabajadores y hace de los hogares un ambiente vulnerable, por lo que, los efectos de esta son múltiples, pero resalta el malestar psicológico como principal efecto a la condición de un empleado (Leibovich, 2006). A su vez, *la Guía de Salud del MIR editada por la Organización Médica Colegial y la Fundación Galatea*, citado por (Adán et al., 2011), señalan algunos signos de alarma producto de esas condiciones de inestabilidad laboral como lo son:

Cambios en la personalidad: expresiones de tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.

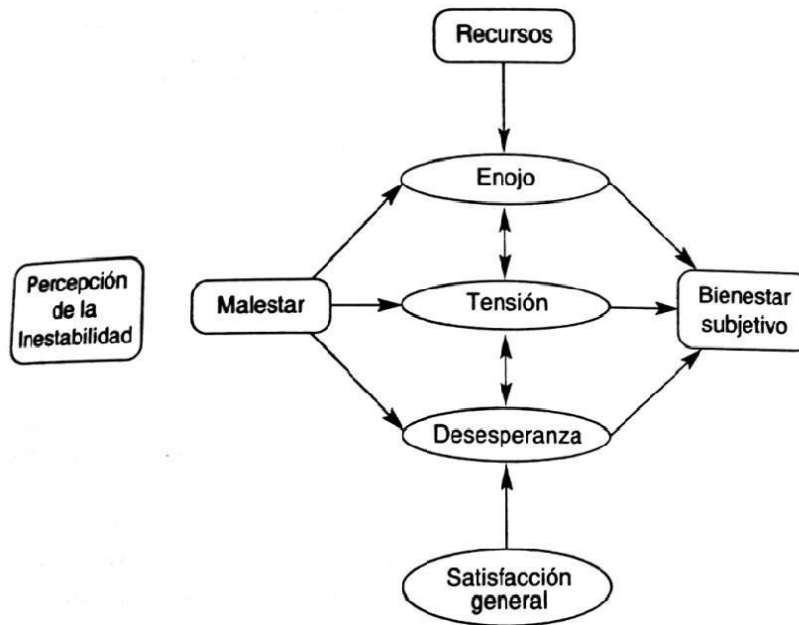
Cambios de conducta: deterioro de la calidad del trabajo, cambio negativo en el rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continua de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.

Cambios físicos: deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción (marcas, hedor, entre otras).

Percepción de la inestabilidad laboral

La inseguridad en la permanencia y/o en la continuidad de un empleo se convierte en percepción de inestabilidad, es decir, a la inestabilidad laboral del mismo. (Universidad de Cambridge, 1999); Señala que el miedo a la sobre exigencia de los empleados no era el único aspecto de la inestabilidad laboral, aunque muchos empleados se encontraban preocupados por la posible pérdida de su trabajo, también se encontraban extremadamente preocupados por la pérdida de las posibles valoraciones o reconocimientos dentro de la empresa. Por lo anterior, (Leibovich, La inestabilidad laboral como estresor: Un modelo de análisis de la percepción de la inestabilidad laboral en nuestro medio, 2006) presenta un esquema de las relaciones posibles entre los distintos aspectos que intervienen en el proceso de percepción de “malestar” en contextos de trabajo inestable.

Ilustración 2. Esquema de las relaciones entre los conceptos relacionados a la inestabilidad laboral.



Fuente: (Leibovich, *La inestabilidad laboral como estresor: Un modelo de análisis de la percepción de la inestabilidad laboral en nuestro medio*, 2006).

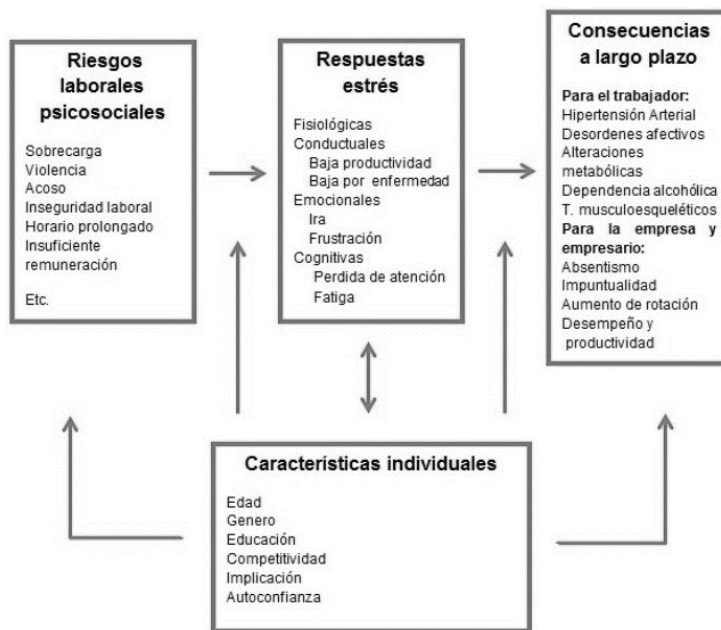
En el anterior esquema se evidencia que, las flechas indican el sentido de la relación propuesta. El bienestar subjetivo se contextualiza a lo que se quiere llegar y se considera como un equilibrio inestable entre todas las variables propuestas.

Los factores psicosociales y su relación con la inestabilidad laboral

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés, así como las condiciones que comprenden el entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones

laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (Vieco & Abello, 2014). Con base en lo anterior, estas características se relacionan al ámbito laboral y capaz de generar en las personas un malestar que, de no ser resultado, puede desembocar en un estado de estrés con la consecuente elevación de este y las posteriores consecuencias a largo plazo, tal y como se evidencia en la ilustración 3.

Ilustración 3. Modelo modificado de la relación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y las consecuencias en el trabajador.



Fuente: (Moreno Jiménez, Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, 2014)

Evaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL)

Es un cuestionario diseñado por las licenciadas en psicología Nora Leibovich y Marta Schufer por medio del cual se evalúa la frecuencia e impacto relativa de sucesos estresantes (que pueden causar malestar) a los trabajadores, asimismo expresa la evaluación de las personas en términos de la relación con su medio laboral (Schmidt, Leibovich, & Schufer, 2006).

Las siguientes son algunas características de este instrumento de evaluación (Schmidt, Leibovich, & Schufer, 2006):

Es un instrumento para la evaluación de la frecuencia y el impacto de un estresor psicosocial cotidiano.

Puede ser tomado en plazos cortos, dado que, la ocurrencia del estresor puede haberse modificado o desaparecido.

Es una medida sensible para el malestar en situación de inestabilidad laboral.

Permite establecer relaciones con otra medida psicológica y/o social.

Los sucesos cotidianos pueden variar desde una alta a una baja frecuencia de ocurrencia y de un bajo a un alto valor de impacto.

El malestar, tal como es definido y evaluado por este instrumento, se expresa en los signos y síntomas del impacto acumulativo de un suceso relativamente menor pero diariamente molesto o perturbador. Tanto el impacto como la ocurrencia son dimensiones importantes en la experiencia

de malestar de un sujeto, los sucesos cotidianos molestos pueden variar desde una alta a una baja frecuencia de ocurrencia y de un bajo a un alto valor de impacto.

Diseño de la evaluación

Para este instrumento de evaluación se diseñaron diferentes ítems que se relacionarán directamente con el contexto personal, familiar y laboral de una persona, estos ítems se seleccionaron a partir de entrevistas a expertos en el área laboral, estos indicaron los factores psicosociales que en el contexto de empleo influyen sobre el rendimiento, la satisfacción en el trabajo, la salud y la calidad de vida del trabajador. De igual manera, con base en entrevistas semiestructuradas a empleados se indagaron datos sociodemográficos, ocupacionales, aspectos positivos y negativos del trabajo, con el fin de relacionar cómo puede influir el entorno laboral en las relaciones familiares, en la salud y en la calidad de vida (Schmidt, Leibovich, & Schufer, 2006).

Dado que un individuo puede estar expuesto a diversas situaciones que le puedan causar malestar, estas situaciones o sucesos se deben clasificar en diferentes categorías (Schmidt, Leibovich, & Schufer, 2006):

Problemas interpersonales (PI): se encuentra compuesto por 10 ítems, evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales o intersubjetivas que son percibidos como malestar.

Competencia personal (CP): evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar, esta categoría se compone por 21 ítems.

Preocupaciones por la salud (PS): evalúa el impacto de los síntomas psicofísicos provenientes del trabajo que son percibidos como malestar, está compuesta por 6 ítems.

Molestias medio ambientales (MMA): evalúa el impacto de los sucesos provenientes del medio ambiente sociocultural de la institución, organización y/o empresa que son percibidos como malestar, se compone por 11 ítems.

Preocupaciones económicas (PE): esta escala se encuentra compuesta por 19 ítems, evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos en relación con el área de trabajo que son percibidos como malestar.

Preocupaciones en relación con el futuro (PF): esta escala evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano con respecto al área de trabajo que son percibidos como malestar, esta categoría se compone de 5 ítems.

Molestias emocionales (ME): evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inseguridad laboral que son percibidos como malestar, se compone por 21 ítems.

Molestias cognitivas (MC): evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral que son percibidos como malestar, esta escala está compuesta por 15 ítems.

Consigna

El sujeto que aplique el inventario debe marcar en la medida que le hayan sucedido y que hayan sido molestos para esa persona, el participante debe evaluar de acuerdo con lo sucedido en los últimos 6 meses, si el suceso no le ha acontecido no debe hacer ninguna marca. Cabe destacar que, se le solicita a la persona que diligencia el instrumento que marque solamente aquellos que le han acontecido, esta forma de respuesta refleja de manera clara los valores individuales de impacto y frecuencia de malestar en las diferentes categorías (Schmidt, Leibovich, & Schufer, El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), 2006).

Inestabilidad laboral y su impacto psicológico

Las personas que perciben mayor malestar en sus trabajos reportan con mayor frecuencia emociones y sentimientos negativos, así como dolencias físicas como contracturas o problemas de sueño. La inestabilidad laboral se relaciona con la desesperanza, ya que, jóvenes trabajadores que manifiestan sentimientos desesperanza con relación a la incertidumbre acerca de su futuro en el trabajo presentan una evaluación desfavorable del ámbito laboral (González, y otros, 2006).

Por otra parte, las personas que perciben un alto grado de malestar y reportan menos satisfacción, presentan mayores niveles de tensión personal. De igual forma, los empleados que perciben un alto grado de malestar y reportan bajos recursos se encuentran en un estado de más tensión, desesperanza y enojo. Las situaciones de estrés laboral producto de percibir inestabilidad laboral pueden conducir a la reducción de recursos de autocuidado (comer, dormir, descansar), por lo cual esto desencadena en una nueva fuente de malestar, predisponiendo al trabajador a trastornos físicos y psicológicos (González, y otros, 2006).

Impacto diferencial de la inestabilidad laboral en mujeres y hombres

Según el estudio realizado por (Schmidt, González, & Maglio, Impacto diferencial de la inestabilidad laboral en mujeres y varones de nuestra población, 2006), las mujeres se encuentran más enojadas y tensionadas que los hombres debido al malestar generado por la inestabilidad laboral; en ese orden de ideas, las mujeres con mayor malestar experimentan una menor satisfacción vital, realizan menos actividades recreativas y poseen peores hábitos de autocuidado.

La casi total inclusión de las mujeres en el contexto laboral (en diferentes puestos de trabajo) sumado al sostenimiento del hogar en función de amas de casa y su rol de madres, puede explicar por qué este género se encuentra con más carga de sentimientos negativos que los hombres. Del mismo modo, toda esta carga tanto de vida personal como laboral dificulta el uso de recursos (tiempo, dinero) necesarios para alivianar los efectos negativos del malestar proporcionado por la sensación de inestabilidad laboral (Schmidt, González, & Maglio, Impacto diferencial de la inestabilidad laboral en mujeres y varones de nuestra población, 2006).

Inestabilidad laboral y familia

La relación entre la esfera laboral y la familiar ha sido estudiada en psicología principalmente desde tres perspectivas: la que considera a la familia como un factor capaz de determinar distintos comportamientos en el trabajo, una segunda que considera a la familia como un sistema sobre el cual repercuten las situaciones del ámbito laboral, y una última que la señala como recurso de afrontamiento y fuente de apoyo relevante para amortiguar el impacto negativo de las situaciones laborales adversos (Maglio, Minichiello, & Vanina, 2006).

En el estudio desarrollado por (Maglio, Minichiello, & Vanina, 2006), las personas que perciben mayor malestar debido a la inestabilidad laboral experimentan menor satisfacción en relación con las responsabilidades que deben asumir en el hogar, así mismo como con el tiempo que le dedican a la familia. De la misma forma, las personas que perciben mayor malestar discuten y tienen conflictos con mayor frecuencia con sus núcleos familiares en comparación con quienes percibían menor malestar; a su vez, se sentían menos queridos y resultaba más difícil olvidarse del trabajo cuando llegan a sus hogares. Todo lo mencionado anteriormente, es por causa de la exposición a diversos grados de tensión y nerviosismo a causa de la inestabilidad laboral, esta situación puede generar un aumento de las tensiones interpersonales fuera y dentro del ámbito laboral.

5.2.1 Definiciones

Inestabilidad laboral. “Es una afectación a la libertad de trabajo en su faz de salida, la cual implica la facultad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores de manera simple y sin ningún trámite adicional.” (Llique & González, 2015), por otra parte, según la inestabilidad laboral puede estar sujeta a: 1) la inestabilidad de una persona en todos los aspectos de su vida, 2) la inestabilidad supeditada a encontrar un trabajo que se acomode a su perfil y llene las expectativas del trabajador, 3) falta de motivación por un trabajo que no está bien remunerado. (Lic. Silvana Santoro, 2018), ahora bien, la OIT declara que las tres cuartas partes del mundo no tienen un empleo estable, pues los contratos temporales o de corta duración son uno de los factores más relevantes (Dinero, 2015).

Salud física. Hace referencia a “la parte corporal de las personas, la relación con su cuerpo, la aceptación de su físico, el mantenimiento de un peso adecuado, el cuidado de su piel, cabello, ojos, dientes, manos, pies, entre otros.” Ésta se puede lograr mediante “una alimentación sana, consumir los nutrientes necesarios para el correcto funcionamiento del organismo y consultar al especialista antes de auto medicarse o aplicar dietas implementadas en otras personas para subir o bajar de peso.” (Ramírez, 2014).

Salud mental. Tiene un componente de tranquilidad. Hace referencia “al manejo asertivo de tensiones, donde la persona tiene la capacidad de evaluar y revisar sus cualidades y potencialidades, para aceptar sus defectos y errores mediante el equilibrio entre el bienestar

psicológico y emocional, pues no sólo necesita sentirse feliz, también importante y valorado.”
(Ramírez, 2014).

Malestar. En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente afectan a un trabajador. Son considerados como malestar los signos de molestias específicas del contexto de trabajo (Schmidt, Leibovich, & Schufer, El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), 2006).

Depresión. Según la OMS “es un trastorno mental frecuente que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración”, puede presentarse de manera crónica o recurrente y afectar el desempeño en el trabajo y puede conducir al suicidio (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Ansiedad. Según la Foundation for Medical Education and Research, (s.f.), expresa que es: miedo intenso y preocupación excesiva y continua ante alguna situación cotidiana. Puede producir, respiración agitada, taquicardias, sudoración, temblores, problemas de concentración, falta de sueño, problemas gastrointestinales, no poder controlar las preocupaciones, necesidad de evitar las situaciones que generan ansiedad y sensación de cansancio. El tipo de trastorno ocasionado por la inestabilidad laboral es la *ansiedad generalizada* que está caracterizada por una preocupación desproporcionada con respecto a la situación cotidiana, de difícil control y con afectación en la forma como se siente físicamente.

Por lo tanto, la acumulación de estrés puede provocar ansiedad excesiva y puede tener complicaciones como depresión, abuso de sustancias, insomnio, problemas digestivos e intestinales, dolor de cabeza, aislamiento social, problemas en el trabajo, mala calidad de vida y suicidio.

Estrés. “Proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobreesfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal.” (Centro de Psicoterapia y Asesoramiento Psicológico, s.f.), concediendo con la Foundation for Medical Education and Research, (s.f.), donde expone que:

Sus síntomas afectan pensamientos, comportamientos y el estado físico y al no controlarse puede desencadenar problemas de salud como la presión alta, enfermedades cardíacas, obesidad y diabetes; los efectos comunes a nivel físico son dolor de cabeza, tensión o dolor muscular, dolor en el pecho, fatiga, cambio en el deseo sexual, malestar estomacal, problemas de sueño. En el estado de ánimo los efectos más comunes son ansiedad, inquietud, falta de motivación y enfoque, sentirse abrumado, irritabilidad o enojo tristeza o depresión. En cuanto al comportamiento los efectos más comunes son consumo de comida en exceso o por debajo de lo normal, arrebatos de ira, drogadicción o alcoholismo, aislamiento social, práctica de ejercicio con menos frecuencia.

Trastornos psicosomáticos. Son aquellos “en los que los factores psicológicos influyen en el desarrollo de patología física.” (los trastornos clásicamente psicosomáticos: colitis ulcerosa, asma) (Asociación Española de Psiquiatría del Niño y el Adolescente, 2008), asimismo, se refieren “a los originados por factores psicológicos, en este tipo de trastornos, el organismo no enferma, pero la vivencia del sujeto está alterada y tiene la sensación de padecer verdaderamente una enfermedad.” (Parra Pérez, Moreno Postigo, & Aguilar, 2017), “Está asociado a trastornos de ansiedad, crisis de angustia, trastorno obsesivo y personalidades obsesivas y paranoides; de igual forma se define como el proceso en el que un trastorno psicológico puede producir trastornos corporales.” (Marín, 2013).

Factor de riesgo psicosocial. Se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno Jiménez, 2011).

Riesgo psicosocial. Según Moreno Jiménez, (2011), expone que: son situaciones que se pueden presentar en el ámbito laboral y que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales

como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Por otra parte, existen definiciones relacionadas a uno de los ámbitos directamente relacionados al tema de la inseguridad laboral como lo es el profesional.

Estresor psicosocial: En el contexto de estrés, los estresores psicosociales afectan a un individuo a través de la percepción y la experiencia y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad (Schmidt, Leibovich, & Schufer, El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), 2006).

5.3 Marco legal

LEY 9 DE 1979: Con esta ley nace la salud ocupacional; llamada también “Código Sanitario Nacional”, ya que en ella se dictan las medidas sanitarias, pero lo importante y que atañe a la investigación es lo que refiere su título III, donde se reglamenta las condiciones ambientales, agentes químicos, biológicos y físicos en salud ocupacional.

DECRETO 614 DE 1984: Es fundamental como parte de la Salud Ocupacional, teniendo en cuenta que su fin es la protección general de las personas contra riesgos ocasionados por agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros relacionados con las condiciones laborales, que pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Así mismo, menciona sobre las actividades de medicina preventiva y del trabajo que se deben diseñar y ejecutar como parte de la prevención y control de enfermedades por riesgos psicosociales.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991: Refiere su artículo 25, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

DECRETO 1832 DE 1994: La cual establece el estrés como enfermedad profesional “Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable.”

RESOLUCIÓN 02358 JUNIO DE 1998: Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental, establece acciones que se deben realizar en la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental de la población colombiana; y de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, ya sea, cognitivas, afectivas o relacionales.

LEY 1010 DE 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

DECRETO 1072 DE 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual establece en su Artículo 2.2.1.2.3.2, programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1 Paradigma

El paradigma de la investigación se contempla desde una perspectiva empírico analítica, puesto que, a partir de la teoría y conceptos planteados en estudios anteriores se establece una hipótesis, y de esta forma, se procede a verificar el conocimiento generado con base en la recolección, procesamiento e interpretación de datos (Inche, y otros, 2003).

6.2 Tipo de Estudio

En segunda instancia, el tipo de estudio de esta investigación es cuantitativo, ya que, según Sampieri, Fernández & Baptista (2014) refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación, Este enfoque parte de una idea que se delimita y de la cual se derivan objetivos y preguntas de investigación, asimismo, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Por consiguiente, se traza un plan para probar hipótesis previamente establecidas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. Por lo mencionado anteriormente, este estudio implica la recolección y análisis de datos cuantitativos como resultado de emplear un instrumento de evaluación psicológica (test) a los trabajadores de la empresa.

6.3 Población y Muestra

La población de estudio son los trabajadores de la empresa que provee servicios de personal, el tipo de muestra es No Probabilística, dado que, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014); para esta investigación se tomó la decisión de seleccionar a todos los empleados de la empresa (70) como tamaño de la muestra de estudio.

Tabla 1. Caracterización de la muestra.

Características sociodemográficas de la muestra de estudio	Número total de participantes (%)
Género	
Femenino	53 (75,7 %)
Masculino	17 (24,3%)
Edad	
18-29 años	23 (32,86%)
30-49 años	42 (60%)
50-60 años	5 (7,14%)
Nivel académico	
Bachillerato	15 (21,43%)
Técnico	32 (45,72%)
Tecnológico	19 (27,14%)
Universitario	4 (5,71%)
Cargo	
Auxiliar administrativa	1 (1,43%)
Auxiliar comercial	1 (1,43%)
Auxiliar de cargue y descargue	17 (24,28%)
Auxiliar de maquila	49 (75,71%)
Auxiliar operativa	1 (1,43%)
Auxiliar de recursos humanos	1 (1,43%)
Tipo de contrato	
Contrato por obra o labor	66 (94,29%)
Contrato a término fijo	4 (5,71%)

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se contó con la colaboración voluntaria de los 70 trabajadores de la empresa. El 75,7% de la muestra son mujeres, esta misma se encuentra constituida por jóvenes y adultos (el 60% tienen entre 30-49 años de edad). Respecto al nivel académico, la muestra está conformada en su mayoría por un 45,72% de personas con formación técnica; 4 personas de la muestra poseen formación universitaria.

En su mayoría, las personas que conforman esta muestra poseen el cargo de auxiliar de maquila (75,71%) seguido por auxiliares de cargue y descargue (24,28%); cabe destacar que, solo se evaluaron 4 cargos administrativos dentro de la empresa (comercial, administrativo, operativa, recursos humanos) puesto que, son los únicos de este tipo dentro de la empresa. Por último, el 94,29% de los entrevistados posee un contrato por obrar labora y solo el 5,71% de los trabajadores se encuentran vinculadas con un contrato a término fijo, por lo que las personas que tienen un contrato a término fijo son las mismas que poseen cargos administrativos.

6.3 Instrumento

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos. En primer lugar, se aplicó el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) como método de evaluación psicológica (evalúa la frecuencia y el impacto de un estresor psicosocial cotidiano), puesto que, por su estructura considera las características contextuales del entorno laboral y evalúa la inestabilidad laboral como un factor de riesgo psicosocial. Según Leibovich de Figueroa, Schufer & Schmidt (2006), este instrumento se compone de por un total de 101 ítems, los cuales se agrupan en 8 categorías: competencia personal (CP), preocupaciones por la salud (PS), molestias medio ambientales (MMA), preocupaciones económicas (PE), preocupaciones

por el futuro (PF), molestias emocionales (ME) y molestias cognitivas (MC); asimismo, estos ítems se evalúan en una escala de 1 a 4, siendo 1 “le sucede pero no le produce malestar”, 2 “le causa poco malestar”, 3 “le causa mucho malestar”, 4 “le causa excesivo malestar”, y además se presenta una casilla la cual se marca si la persona considera que el suceso no le ha acontecido.

A partir de lo anterior, se obtienen tres puntajes los cuales son:

Puntaje de impacto: representa el mejor indicador de la experiencia personal de “malestar”. Se obtiene sumando los valores adjudicados a cada suceso marcado por subescala.

Puntaje de sucesos: proporciona una medida objetiva de la frecuencia de ocurrencia del suceso productor de malestar. Altos puntajes indican que el sujeto experimenta muchos de los sucesos estresantes en diferentes áreas de su medio ambiente, el puntaje se obtiene contando el número de sucesos que recibieron puntuación por parte del sujeto evaluado.

Relación impacto-suceso: es la relación producto de la división entre el puntaje de impacto sobre el puntaje de suceso. Esta forma de obtención permite la comparación de los valores por categorías y para el total.

Por consiguiente, la interpretación de los puntajes es la siguiente: valores altos en la relación impacto-suceso indican que un individuo es vulnerable a percibir malestar, también puede significar un estado temporario de alta sensibilidad en relación con el suceso perturbador. Bajos puntajes de impacto con altos puntajes de sucesos sugieren buenas habilidades para el

afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante. Cabe destacar que, las preguntas y el formato de este instrumento se puede visualizar en el Anexo 1.

Con base en lo mencionado anteriormente, se le informó a los estamentos de la empresa, mediante un escrito formal acerca de la investigación que se llevaría a cabo con el personal de trabajadores, con el propósito de crear el espacio respectivo y poder realizar las actividades correspondientes de la investigación; de igual manera, se tuvo contacto con el grupo de empleados para darles a conocer la manera correcta de aplicar el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), con el ánimo de poder lograr una recolección de información estandarizada y evitar el sesgo del equipo de investigación.

6.4 Método

Para el desarrollo de este trabajo académico se aplicó una metodología descriptiva, con la finalidad de conocer datos sobre la percepción de la incidencia de la inestabilidad laboral en la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa.

6.5 Fases de la investigación

Fase 1. Recolección de información y datos. Esta fase se desarrolla mediante la búsqueda y análisis de documentos referente a la afectación física y psicológica de los trabajadores a raíz de la inestabilidad laboral, normatividad local vigente aplicada a la población trabajadora que padece tal situación y, por último, las estrategias e instrumentos empleados para prevenir y medir ese malestar percibido por la inestabilidad laboral. Seguidamente se realiza la selección del

instrumento que se alinean con los objetivos propuestos de la investigación y que permiten evidenciar la trazabilidad y posterior desarrollo. Por otro lado, se organizó la información, de tal manera que se evidencia en el planteamiento del problema antes expuesto.

Fase 2. Aplicación de instrumento (IMPIL) y análisis de datos. Se aplica el inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral a la muestra, donde cada resultado será fundamental para evidenciar aspectos y características que padecen los empleados a raíz de la percepción inestabilidad laboral.

Asimismo, con base a los datos recopilados se procedió a tabular la información mediante el cuadro de ordenamiento de datos en el programa Microsoft Excel®. En cuanto a la presentación de los resultados se utilizaron gráficos de barras e histogramas para las variables cuantitativas y diagrama de sectores para las variables cualitativas.

Fase 3. Propuesta de estrategias. Con base a la información y resultados obtenidos se procedió a establecer las estrategias de intervención mediante un programa de gestión de riesgo psicosocial, con el fin de mitigar los efectos a la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa ocasionados por la percepción de inestabilidad laboral.

6.6 Fuente de Información

La fuente de información primaria, se obtiene directamente de los participantes seleccionados en este estudio, mediante la aplicación del Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad

Laboral (IMPIL) como instrumento de recolección de información, de acuerdo con los ítems más representativos relacionados con los factores psicosociales del trabajo y que se evalúan como estresantes. Por otra parte, como fuente principal de información secundaria se tuvo como base el libro *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad laboral*” de las investigadoras Nora Leibovich y Marta Schufer en el cual se presenta la percepción de la inestabilidad laboral en diferentes muestras ocupacionales, así como también sus efectos sobre la familia y su influencia en función del género. Adicionalmente, se tuvo en cuenta información secundaria de artículos científicos y tesis de grado internacionales en los cuales se ha estudiado a profundidad este fenómeno.

6.7 Cronograma de la investigación

Tabla 2. Cronograma de actividades del desarrollo del proyecto.

ACTIVIDADES	2020											
	E N E R O	F E B R E R O	M A R Z O	A B R I L	M A Y O	J U N I O	J U L I O	A G O S T O	S E P T I E M B R E	O C T U B R E	N O V I E M B R E	D I C I E M B R E
Definir el tema de investigación												
Recopilar la información para la propuesta de investigación												
Elaborar planteamiento del problema, objetivos, justificación y delimitaciones												
Revisar bibliografía y construir marco de referencia												
Elaborar marco metodológico												
Adaptar el instrumento de evaluación (inventario de malestar psicológico)												

Definir muestra de la población objetivo de la investigación												
Aplicar el inventario de malestar psicológico a la muestra definida												
Procesar, analizar e interpretar los resultados obtenidos												
Elaboración del programa de gestión de riesgo psicosocial (medidas de intervención)												
Presentar las propuestas de intervención a empresa objeto de estudio												
Sustentación proyecto de investigación												

Fuente: Elaboración propia (2020)

6.8 Presupuesto de la Investigación

Tabla 3. Presupuesto para el desarrollo del proyecto.

ITEM	CANTIDAD	UNIDAD	CONCEPTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	124	Horas/Profesional	Recopilación de información y elaboración documental del proyecto de investigación	\$ 30.000	\$ 3.720.000
2	24	Horas/Profesional	Adaptación del inventario de malestar psicológico	\$ 30.000	\$ 720.000
3	48	Horas/Profesional	Aplicación del instrumento	\$ 30.000	\$ 1.440.000
4	48	Horas/Profesional	Análisis de la información	\$ 30.000	\$ 1.440.000
5	8	Horas/Profesional	Asesoría por parte de los docentes de la Universidad ECCI para la revisión del documento	\$ 45.000	\$ 360.000
6	10	Horas/Profesional	Elaboración de la presentación del proyecto de investigación	\$ 30.000	\$ 300.000
7	1	Global	Papelería	\$ 60.000	\$ 60.000
7	3	Global	Recursos tecnológicos y de comunicación	\$ 150.000	\$ 450.000
TOTAL					\$ 8.490.000

Fuente: Elaboración propia (2020)

7. RESULTADOS

En este apartado se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la metodología establecida, es decir, con base en las características sociodemográficas de la muestra de estudio y la aplicación del IMPIL como instrumento de evaluación psicológica. Los resultados de la aplicación de la evaluación se pueden observar en el Anexo 2.

7.1 Incidencia de la inestabilidad laboral en la salud psicológica de la muestra de estudio

Según (Leibovich De Figueroa, y otros, 2007), la percepción de inestabilidad laboral podría generar malestar y sufrimiento, desembocando en un estado de estrés con la consecuente elevación de tensión, a medida que aumenta la percepción de este estresor también aumenta el empeoramiento de la salud mental provocando enfermedades como la ansiedad y la depresión, llegando a triplicar la incidencia respecto a los grupos con empleos más estables, este aspecto, además, afecta más a mujeres que a hombres (Prevención integral, 2015).

Según (Ministerio de Trabajo, 2014), factores riesgo ocupacional como la gestión organizacional, características del grupo de trabajo, carga física, condiciones del medioambiente laboral y la jornada laboral se encuentran relacionados directamente con enfermedades como la ansiedad y la depresión.

7.1.1 Percepción de la propia “inestabilidad laboral actual” con relación al trabajo.

En este ítem se presenta en términos generales la percepción de las personas que participaron en el estudio con respecto a la presencia de la inestabilidad laboral como estresor, con base a las respuestas otorgadas a la pregunta *¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?*

Ilustración 4. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



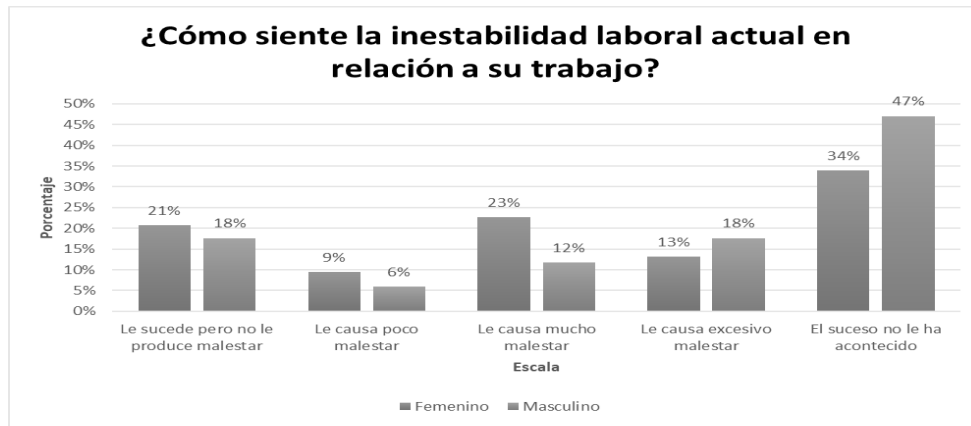
Fuente: Elaboración propia (2020)

La ilustración 4. Indica que el 83% del total de la muestra piensa o percibe que su trabajo es inestable. En general, 18 personas consideran que esta situación les sucede, pero no les produce algún tipo de malestar; sin embargo 24 personas consideran que este suceso les produce mucho o excesivo malestar lo que marca una clara tendencia, que en la empresa un gran porcentaje (34%) de trabajadores se están viendo afectados por la sensación percibida de inestabilidad laboral. Sin

embargo, se debe aclarar que estos porcentajes no representan la vulnerabilidad de los trabajadores a percibir malestar por causa de este factor.

Por consiguiente, se presentan múltiples gráficas que evidencian el cómo se distribuyen los anteriores porcentajes con relación a las características sociodemográficas de la muestra estudiada.

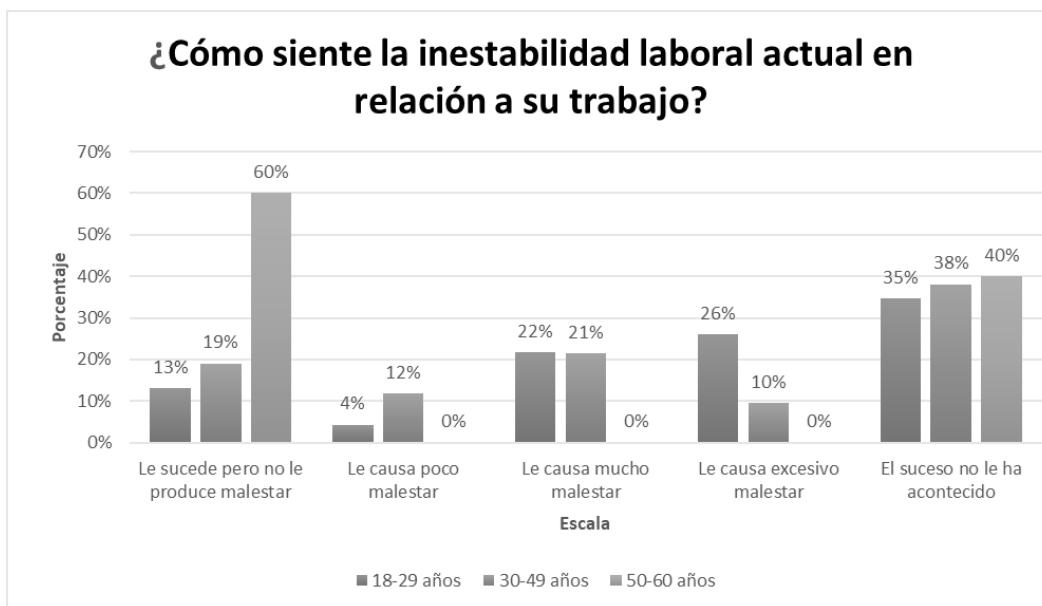
Ilustración 5. Distribución porcentual de respuestas por género de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

Por lo expuesto anteriormente, en primera medida se debe resaltar que un 44% de las mujeres trabajadoras de la empresa consideran que su trabajo actual es inestable en comparación con los hombres, los cuales solo el 36% piensan en este suceso. En ese sentido, el 18% del género masculino siente un excesivo malestar por esta situación a comparación del femenino en el que solo un 13% acusa este grado de malestar.

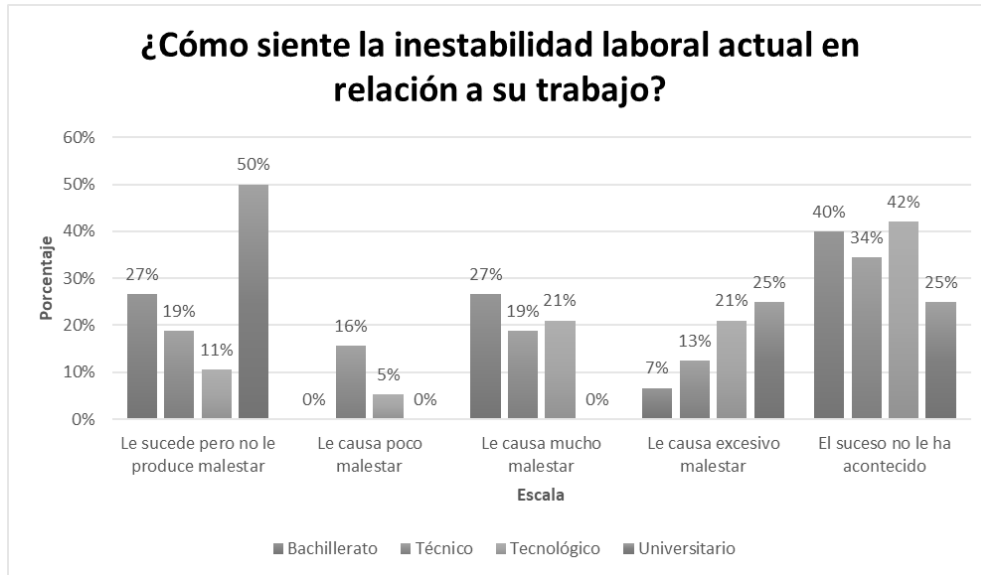
Ilustración 6. Distribución porcentual de respuestas por rango de edades de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 6 se observa que el rango de edad compuesto por personas de 18 a 29 años son los que mayor manifestación de malestar presentan a causa de la percepción de inestabilidad de su empleo, esto se puede explicar, ya que la mayoría de los individuos (17) de este rango comprenden una edad entre los 20 y los 26 años, lo que se relaciona a la corta trayectoria y/o experiencia que una persona pueda tener en el ámbito laboral.

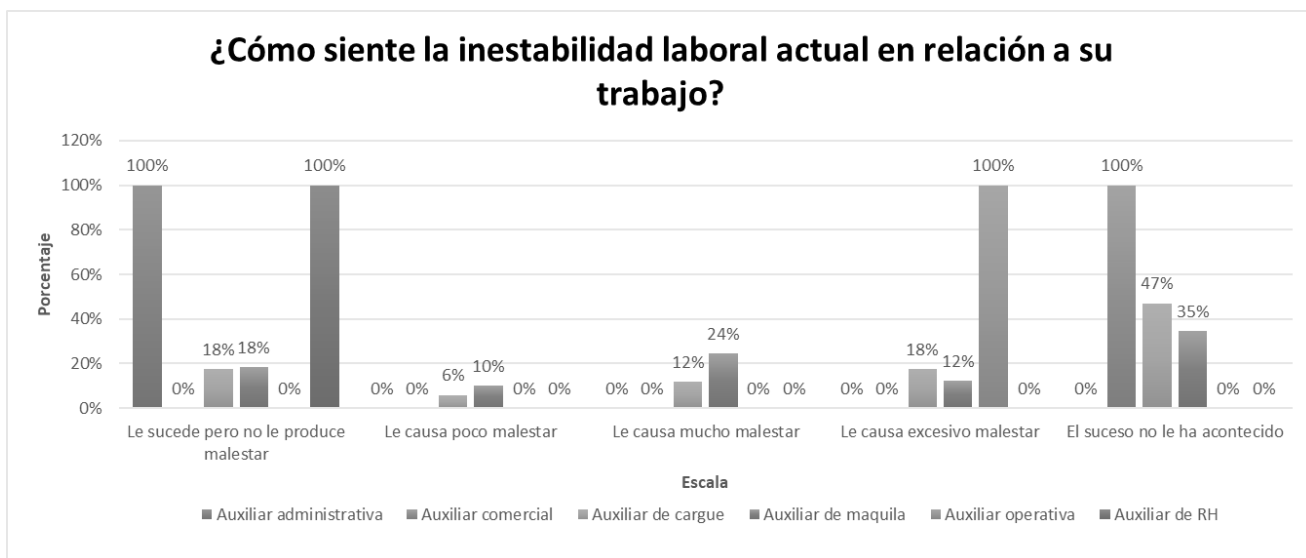
Ilustración 7. Distribución porcentual de respuestas por nivel académico de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

Por otro lado, se evidencia que en los niveles académicos de bachillerato, técnico, tecnólogo y universitario la mayor parte de su población (60%, 66%, 58%, 75% respectivamente) consideran que este suceso les acontece; no obstante, se debe recalcar que la muestra de universitarios está compuesta por tan solo 4 personas de las cuales 2 consideran que el suceso les acontece pero no les produce malestar, 1 persona siente un excesivo malestar por el fenómeno y la persona restante no le acontece, por lo que la tendencia de mayor sensación de trabajo inestable se relaciona con los niveles académicos no profesionales y es que, dentro de este caso estudio las personas con formación universitaria son las que ocupan cargos administrativos dentro de la empresa; habría que decir también que en este muestra de estudio se demuestra que los profesionales se sienten con más tranquilidad laboral que los bachilleres, técnicos y tecnólogo, puesto que un 34%, 48% y 47% respectivamente les causa algún tipo de malestar el sentir su trabajo inestable.

Ilustración 8. Distribución porcentual de respuestas por cargo que desempeñan de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 8 se muestra la segmentación de los resultados por cargos dentro de la empresa, en la cual se debe recordar que los cargos administrativos (Aux. administrativa, Aux. comercial, Aux. operativa y Aux. de recursos humanos) se encuentran desempeñados por solo 1 persona respectivamente. Ahora bien, estos datos nos demuestran que el sentir de un trabajo inestable solo es percibido por la auxiliar operativa, este resultado se debe articular con su formación académica y con el tipo de contrato con el que labora, ya que, a pesar de que esta persona cuenta con una formación profesional y se encuentra en un cargo con un contrato que le otorga “mayor” estabilidad (a comparación del contrato por obra labor) como lo es un contrato a término fijo; esta persona al considerar su empleo inestable presenta un excesivo malestar, por lo que, se debe entrar a revisar cómo se siente con respecto a las categorías evaluadas en el IMPIL; por el contrario, las demás personas en cargos administrativos manifiestan que el suceso no les acaece ningún tipo de malestar. Acorde con los cargos operativos, a un 46% de los auxiliares de

maquila les causa algún tipo de malestar sentir inestable su trabajo, mientras que solo un 18% no les produce malestar y un 36% no les acontece esta situación.

Ilustración 9. Distribución porcentual de respuestas por tipo de contrato de ¿Cómo siente la inestabilidad laboral actual en relación a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

Finalmente, el tipo de contratación que actualmente el personal tiene con la empresa se relaciona favorablemente a la presencia de malestar a causa de un empleo inestable, puesto que, el 44% de los trabajadores que poseen un contrato de obra labor ha sentido o siente malestar relativo a la inestabilidad laboral, mientras que solo la persona que se mencionó anteriormente, la cual posee un contrato a término fijo siente un excesivo malestar por esta situación, el resto de las trabajadoras que están sujetas a esta contratación no les produce malestar (2) y no le acontece (1) el suceso en mención.

7.1.2 Estadísticas de los puntajes impacto/suceso por categorías/áreas del IMPIL.

En segundo lugar, se procesaron los datos de tal manera que se presenta la relación de las características sociodemográficas de la muestra de estudio y los puntajes de impacto suceso por las categorías o áreas en las que se encuentran distribuidas todas las preguntas del cuestionario.

Por lo antes expuesto, se debe especificar que el puntaje más alto que se puede obtener en esta relación es de 4, por lo que, puntajes cercanos a 4 indicarán que el individuo, categoría o total de la muestra es vulnerable a percibir y estar expuesto malestar provocado por la inestabilidad laboral como estresor. De igual modo, se debe resaltar que el puntaje impacto/suceso permite realizar una comparación de los resultados por categoría y por el total del instrumento.

7.1.2.1 Problemas interpersonales.

En esta evaluación se observa que no se presentó un alto puntaje de impacto, es decir, que a una gran parte de la muestra no le produce mucho malestar los sucesos provenientes del contexto de las relaciones interpersonales, aunque si se presente con frecuencia la ocurrencia del suceso productor de malestar.

De igual misma forma, es necesario describir los principales resultados con relación a las características sociodemográficas de la población:

Tabla 4. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por problemas interpersonales.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	662	298	2,22
Masculino	172	83	2,07
Edad			
18-29 años	233	111	2,10
30-49 años	557	244	2,28
50-60 años	44	26	1,69
Nivel académico			
Bachillerato	192	86	2,23
Técnico	314	154	2,04
Tecnológico	296	121	2,45
Universitario	32	20	1,60
Cargo			
Auxiliar administrativa	2	2	1,00
Auxiliar comercial	8	5	1,60
Auxiliar de cargue	172	83	2,07
Auxiliar de maquila	630	278	2,27
Auxiliar operativa	13	7	1,86
Auxiliar de RH	9	6	1,50
Tipo de contrato			
Obra labor	802	361	2,22
A término fijo	32	20	1,60

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla anterior se puede apreciar que ambos géneros presentan valores de I/S muy cercanos entre sí, por lo que se deduce que no hay mayor vulnerabilidad a percibir malestar entre un género y otro. Por otra parte, el rango de edad entre 30 y 49 años es el más propenso a percibir malestar en esta categoría, puesto que, estas personas les afecta de manera directa que las condiciones de trabajo se estén cambiando y que no se respeten los derechos de las demás personas del trabajo (lo que demuestra un claro sentido de pertenencia hacia sus compañeros de trabajo).

Por otra parte, se evidencia que los tecnólogos y técnicos presentan altos puntajes de impacto, esto se relaciona directamente con el tipo de contrato que manejan, ya que, pueden sentirse constantemente amenazados por la terminación de su contrato a diferencia de las personas con formación universitaria que poseen un contrato a término fijo, lo que de alguna forma garantiza una “mayor” estabilidad laboral que un contrato por obra labor a excepción de la auxiliar operativa, la cual a pesar ser profesional y estar bajo un contrato fijo, percibe un excesivo malestar por su trabajo inestable. Por último, los cargos que muestran los mayores puntajes de evaluación (auxiliar de cargue y maquila) se relacionan directamente a las características de contrato y nivel académico; es decir, un gran porcentaje de trabajadores son técnicos/tecnólogos auxiliares de cargue y/o maquila y con un contrato de obra labor.

7.1.2.2 Competencia personal.

En esta área de contexto se evalúa el impacto de aquellos sucesos provenientes de la comparación del desempeño personal con respecto a la valoración de otros compañeros de trabajo. Los ítems y/o situaciones que mayor malestar le provocaron a los trabajadores de la empresa son: cuando las personas se equivocan en algo y eso les juega en contra, cuando sienten que los despedirían por una razón no verdadera y cuando el trabajador se siente desvalorizado en función de su contexto laboral.

Tabla 5. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por competencias personales.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	1157	569	2,03
Masculino	351	197	1,78
Edad			
18-29 años	486	248	1,96
30-49 años	973	487	2,00

50-60 años	49	31	1,58
Nivel académico			
Bachillerato	371	179	2,07
Técnico	490	303	1,62
Tecnológico	599	255	2,35
Universitario	48	29	1,66
Cargo			
Auxiliar administrativa	4	4	1,00
Auxiliar comercial	10	9	1,11
Auxiliar de cargue	351	197	1,78
Auxiliar de maquila	1109	540	2,05
Auxiliar operativa	29	12	2,42
Auxiliar de RH	5	4	1,25
Tipo de contrato			
Obra labor	1460	737	1,98
A término fijo	48	29	1,66

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de los datos obtenidos se observa que las mujeres se encuentran más vulnerables que los hombres a sentir malestar por la comparación de su competencia personal con la de otros compañeros de trabajo, este resultado se sustenta con situaciones como: el 19% del género femenino le produce excesivo malestar las situaciones “Si uno se equivoca en algo, juega en contra” y “Sentir que lo despedirán por una razón no verdadera” y un 17% expresa que le causa excesivo malestar sentirse desvalorizado como trabajador. A su vez, se observa que él las personas entre 30-49 años se presentan como el rango de edad más vulnerable a percibir malestar por sus competencias laborales, esto se puede deber a que un 20% de personas comprendidas en este rango sienten excesivo malestar cuando se equivocan en algo, y esto les juega en contra, de igual forma, un 19% de este segmento de muestra sentirían que los despedirían por una razón no verdadera.

Con relación al nivel académico, los tecnólogos presentan mayor impacto de malestar por las situaciones de competencia personal, esto se puede soportar a partir de que: el 42% de estas personas les causa excesivo malestar cuando dudan de su capacidad como empleados y que un 37% sienten que un enorme malestar a causa de sentirse desvalorizados como trabajadores. Por consiguiente, se evidencia que la auxiliar operativa es el cargo con mayor malestar percibido dentro de esta categoría, esta persona percibe algún tipo de malestar en el 57% de los ítems evaluados en esta área y de este porcentaje el 50% le producen mucho o excesivo malestar. Con respecto al tipo de contratación, se muestra que las personas que se encuentran bajo un contrato de obra labor son más vulnerables a sentir cierto tipo de malestar por sus competencias laborales; como en casi todos los segmentos de población analizados en este también se puede apreciar que: el 20% de las personas bajo este contrato sienten un excesivo malestar cuando se equivocan en algo y esto les juega en contra, asimismo, un 17% perciben un excesivo malestar cuando sienten los despedirían por un razón no verdadera.

7.1.2.3 Preocupaciones por la salud.

En esta categoría se evalúa el impacto de los síntomas psico-físicos provenientes del trabajo. Se debe aclarar que, el detalle del análisis de estos sucesos se puede encontrar en el apartado **“Incidencia de la inestabilidad laboral en la salud física de la muestra de estudio”**.

Tabla 6. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones por la salud.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	552	193	2,86
Masculino	185	71	2,61
Edad			
18-29 años	230	87	2,64

30-49 años	450	161	2,80
50-60 años	57	16	3,56
Nivel académico			
Bachillerato	173	59	2,93
Técnico	289	113	2,56
Tecnológico	238	82	2,90
Universitario	37	10	3,70
Cargo			
Auxiliar administrativa	0	0	0,00
Auxiliar comercial	10	3	3,33
Auxiliar de cargue	185	71	2,61
Auxiliar de maquila	515	183	2,81
Auxiliar operativa	15	4	3,75
Auxiliar de RH	12	3	4,00
Tipo de contrato			
Obra labor	700	254	2,76
A término fijo	37	10	3,70

Fuente: Elaboración propia (2020)

Dentro de esta categoría, la relación de impacto/suceso entre los dos géneros es muy cercana, por lo que se puede inferir que tanto hombres como mujeres se encuentran susceptibles de que las preocupaciones por salud sean las que más les produzca malestar. A diferencia de las otras áreas, en esta el rango de edad entre 50 y 60 años son los que más malestar perciben por estas preocupaciones y esto se debe a que por ser los mayores de la empresa, tengan miedo y sean más propensos a enfermarse por cuestiones laborales, ya que, podrían tener mayores repercusiones que personas jóvenes.

7.1.2.4 Molestias medioambientales.

En molestias medioambientales se evalúan los sucesos provenientes del medioambiente sociocultural de la empresa. Se debe destacar que la mayor parte de la población de estudio considera que las situaciones que les produce un excesivo malestar son: pensar que no hay

ofertas de trabajo, no saber hasta cuándo va a existir estabilidad en el trabajo y sentir que la empresa los explota porque saben que en la actualidad no hay mucha oferta de empleos.

Tabla 7. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias medioambientales.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	742	336	2,21
Masculino	226	115	1,97
Edad			
18-29 años	322	151	2,13
30-49 años	626	285	2,20
50-60 años	20	15	1,33
Nivel académico			
Bachillerato	215	98	2,19
Técnico	336	186	1,81
Tecnológico	367	144	2,55
Universitario	50	23	2,17
Cargo			
Auxiliar administrativa	2	1	2,00
Auxiliar comercial	14	9	1,56
Auxiliar de cargue	226	115	1,97
Auxiliar de maquila	692	313	2,21
Auxiliar operativa	29	9	3,22
Auxiliar de RH	5	4	1,25
Tipo de contrato			
Obra labor	918	428	2,14
A término fijo	50	23	2,17

Fuente: Elaboración propia (2020)

En esta área de contexto tanto el género femenino como masculino presentan una susceptibilidad similar de percibir malestar por molestias relacionadas con su entorno laboral, empero, un 19% de las mujeres siente un excesivo malestar cuando ven que no hay ofertas de trabajo en comparación con los varones, de los cuales solo el 12% les produce tal grado de malestar. Además, se evidencia que los trabajadores con rango de edades entre los 18 y 29 años y entre los 30 y 49 años poseen puntajes de relación de impacto/suceso casi iguales, por lo que se

infiere que, son los grupos etarios más vulnerables a padecer malestar por molestias medioambientales.

Hay que mencionar, además que los tecnólogos son el nivel académico con mayor malestar presentado en esta categoría, y es que, el 32% les genera un excesivo malestar las situaciones tales como: no hay ofertas de trabajo y sienten que la empresa los explota porque no hay empleos. Igualmente, la persona en el cargo de auxiliar operativa posee un alto puntaje de impacto por malestar relacionados a las condiciones ambientales de la organización, lo que sigue marcando una tendencia con relación al desarrollo de la evaluación de esta persona dentro de este estudio, el cargo de auxiliar de maquila presenta una mayor vulnerabilidad a presentar malestar, el 22% de las auxiliares remarcan que les produce mucho malestar no saber hasta cuándo habrá estabilidad en el trabajo, sentir que hay cambios continuos en el trabajo. Por último, existe una semejanza en la relación de impacto/suceso por tipo de contratos, el 54% de los que trabajan bajo un contrato obra labor consideran que los sucesos no les han acontecido, por su parte las que se encuentran laborando a término fijo establecen que solo el 27% de los sucesos relacionados a molestias medioambientales les ocurre, pero no les produce malestar.

7.1.2.5 Preocupaciones económicas.

Por su parte, en esta categoría se evalúa las múltiples situaciones relacionadas de las condiciones económicas producto del área laboral. Se observa que en esta categoría se presentaron en promedio los valores más bajos de relación impacto suceso, lo que indica que, las personas no se presentan vulnerables de sentir mucho malestar por su situación económica. Los

principales ítems que generaron algún tipo de malestar en los participantes del estudio son: no poder ahorrar, tener que reducir gastos y la afectación de la realidad económica actual.

Tabla 8. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones económicas.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	981	841	1,17
Masculino	308	289	1,07
Edad			
18-29 años	446	385	1,16
30-49 años	791	666	1,19
50-60 años	52	79	0,66
Nivel académico			
Bachillerato	318	284	1,12
Técnico	482	458	1,05
Tecnológico	442	322	1,37
Universitario	47	66	0,71
Cargo			
Auxiliar administrativa	8	17	0,47
Auxiliar comercial	4	8	0,50
Auxiliar de cargue	308	289	1,07
Auxiliar de maquila	934	775	1,21
Auxiliar operativa	24	21	1,14
Auxiliar de RH	11	20	0,55
Tipo de contrato			
Obra labor	1242	1064	1,17
A término fijo	47	66	0,71

Fuente: Elaboración propia (2020)

7.1.2.6 Preocupaciones por el futuro.

En esta tabla se evalúa el impacto de los pensamientos con relación al futuro próximo en el ámbito laboral. Los principales sucesos que produjeron malestar en los trabajadores fueron: no saber qué va a pasar con el trabajo al mes siguiente, no poder dormir de noche pensando en el

futuro, lo anterior marca una tendencia de lo que las preocupaciones por no tener la plena seguridad de tener una seguridad laboral.

Tabla 9. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por preocupaciones por el futuro.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	309	127	2,43
Masculino	99	40	2,48
Edad			
18-29 años	139	63	2,21
30-49 años	260	99	2,63
50-60 años	9	5	1,80
Nivel académico			
Bachillerato	106	40	2,65
Técnico	137	68	2,01
Tecnológico	146	52	2,81
Universitario	19	7	2,71
Cargo			
Auxiliar administrativa	0	0	0,00
Auxiliar comercial	0	0	0,00
Auxiliar de cargue	99	40	2,48
Auxiliar de maquila	290	120	2,42
Auxiliar operativa	17	5	3,40
Auxiliar de RH	2	2	1,00
Tipo de contrato			
Obra labor	389	160	2,43
A término fijo	19	7	2,71

Fuente: Elaboración propia (2020)

En esta categoría, los dos géneros presentan una relación impacto/suceso similar en la que se debe destacar que el 17% de las mujeres sienten un excesivo malestar por no saber qué pasará al día siguiente, por su parte el 18% de los hombres acaecen de excesivo malestar con relación a no saber qué pasará con su trabajo en el próximo mes, esto indica que el género masculino siente mayor preocupación a largo plazo, mientras que el género femenino la siente (preocupación) a corto futuro cercano. El rango de edad más vulnerable en esta categoría es el comprendido entre 30-49 años, el 19% de las personas les preocupa y produce mucho malestar no saber qué va a

pasar el mes siguiente con su trabajo, entretanto, un 17% les afecta no poder dormir pensando en su futuro laboral.

Las personas con nivel de escolaridad bachiller son las que poseen un puntaje de impacto de malestar más alto dentro del nivel académico, el 27% de los bachilleres les causa mucho malestar no saber qué pasará con su trabajo el mes que viene y un 33% experimentan de excesivo malestar al no poder dormir pensando en el futuro. El cargo de auxiliar operativa presenta una alta vulnerabilidad de sentir malestar proveniente de esta categoría, mientras que, un 24% de los auxiliares de cargue perciben mucho malestar cuando piensan en la inestabilidad laboral a futuro, asimismo, el 16% de los auxiliares de maquila sienten mucho malestar a causa de esta misma situación; se debe resaltar que, las auxiliares administrativa y comercial no obtuvieron puntaje en esta categoría, lo anterior, debido a que estas personas no les han acontecido los sucesos relacionados a las preocupaciones por el futuro laboral.

7.1.2.7 Molestias emocionales.

Se presentan resultados de la evaluación de los sentimientos con relación al trabajo y a la inseguridad laboral. Los ítems o situaciones que más generaron malestar en las personas evaluadas fueron: la situación del país le genera inseguridad laboral, esto se puede entender ya que los participantes pudieron relacionar esta pregunta con la situación actual relacionada a la pandemia por Covid-19; en segundo lugar, los sentimientos relacionados a la preocupación de sus seres queridos.

Tabla 10. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias emocionales.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	1336	540	2,47
Masculino	342	149	2,30
Edad			
18-29 años	535	218	2,45
30-49 años	1096	445	2,46
50-60 años	47	26	1,81
Nivel académico			
Bachillerato	421	173	2,43
Técnico	573	265	2,16
Tecnológico	611	221	2,76
Universitario	73	30	2,43
Cargo			
Auxiliar administrativa	6	3	2,00
Auxiliar comercial	6	3	2,00
Auxiliar de cargue	342	149	2,30
Auxiliar de maquila	1263	510	2,48
Auxiliar operativa	50	14	3,57
Auxiliar de RH	11	10	1,10
Tipo de contrato			
Obra labor	1605	659	2,44
A término fijo	73	30	2,43

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 9, se observa que el género femenino presenta una mayor vulnerabilidad a sentir malestar por este tipo de molestias con respecto al género masculino. El 26% de las mujeres perciben mucho malestar por la actual situación social del país, entre tanto el 24% de los hombres dicen tener excesivo malestar a causa de esta situación. En este orden de ideas, las personas entre 18 y 29 años y entre 30 y 49 años de edad presentan altos puntajes de impacto por malestar de sucesos relacionados en esta categoría, el 35% de la edad más joven les afecta en exceso el saber que sus seres queridos se encuentran preocupados, así mismo, el 48% de las personas entre 30 y 49 años sienten mucho y excesivo malestar producto de la misma situación anteriormente descrita. Con respecto al nivel académico, todos los niveles presentan valores de

impacto/suceso cercanos a excepción de los tecnólogos, de los cuales el 37% se percibieron afectados por la situación social actual del país.

Los resultados relacionados a los cargos, muestran que la auxiliar operativa tiene puntajes de impacto muy altos en esta categoría; de igual manera, los auxiliares de maquila también presentan vulnerabilidad de sentir malestar por las molestias emocionales, puesto que, el 27% de estos individuos percibieron un exceso producto de las preocupaciones de sus seres más cercanos. En cuanto al tipo de contrato, el 26% de las personas que laboran con un contrato de obra labor presentan mucho malestar relacionado a la influencia de la inestabilidad laboral en su estado de ánimo.

7.1.2.8 Molestias cognitivas.

En esta categoría se tiene como fin evaluar el impacto de los pensamientos con relación al trabajo y la inestabilidad laboral. Los sucesos que produjeron un mayor malestar en la muestra de estudio son los relacionados cuando la persona se preocupa por la familia y cuando se encuentran en una situación extrema dentro del lugar de trabajo.

Tabla 11. Estadística de los puntajes de impacto y suceso por molestias cognitivas.

Género	Impacto	Suceso	I/S
Femenino	971	420	2,31
Masculino	280	141	1,99
Edad			
18-29 años	445	195	2,28
30-49 años	776	346	2,24
50-60 años	30	20	1,50
Nivel académico			

Bachillerato	298	143	2,08
Técnico	523	243	2,15
Tecnológico	385	158	2,44
Universitario	45	17	2,65
Cargo			
Auxiliar administrativa	4	3	1,33
Auxiliar comercial	6	2	3,00
Auxiliar de cargue	280	141	1,99
Auxiliar de maquila	926	403	2,30
Auxiliar operativa	33	10	3,30
Auxiliar de RH	2	2	1,00
Tipo de contrato			
Obra labor	1206	544	2,22
A término fijo	45	17	2,65

Fuente: Elaboración propia (2020)

Dentro de esta área de contexto las mujeres obtuvieron una mayor puntuación de impacto, lo que produce que sean más vulnerables que los hombres a considerar malestar por pensamientos ligados al ámbito laboral. En este segmento de población a un 57% de las mujeres les produce mucho y excesivo malestar las preocupaciones y pensamientos relacionados con la familia, mientras que el 53% de los varones perciben el mismo malestar con respecto a esta situación. Los grupos etarios presentan una similitud con sus puntajes de relación impacto/suceso a excepción de las personas entre 50 y 60 años, ya que, el 93% de las situaciones descritas en esta área de contexto no les han acontecido.

Las trabajadoras profesionales de la empresa presentan un mayor puntaje de relación impacto/suceso, por lo que son el nivel académico más susceptible de sentir malestar producto de los pensamientos relacionados con el entorno laboral. Lo anterior puede deberse a que las auxiliares comercial y operativa registraron puntajes de impacto muy altos en esta categoría por lo que claramente esto afecta al puntaje total del segmento de población, para estas dos personas

los pensamientos vinculados a situaciones extremas y cuando saben que hay personas que no les importa nada les representan un excesivo malestar. Con respecto al tipo de contrato se evidencia que, en el que como situación representativa el 30% de los trabajadores regidos por contrato obra labor siente un excesivo malestar cuando se preocupan por su familia.

7.1.2.9 Valores totales del estudio realizado.

En la siguiente tabla se presentan los resultados totales de impacto y suceso por todas las categorías anteriormente descritas con relación a los grupos de segmentación de los trabajadores de la empresa. Los puntajes totales de impacto, suceso y la relación entre estos dos se puede observar en el Anexo 3.

Tabla 12. Estadística de los puntajes de impacto y suceso de acuerdo a la segmentación de la muestra.

Género	Impacto total	Suceso total	I/S total
Femenino	6710	3324	2,02
Masculino	1963	1085	1,81
Edad			
18-29 años	2836	1458	1,95
30-49 años	5529	2733	2,02
50-60 años	308	218	1,41
Nivel académico			
Bachillerato	2094	1062	1,97
Técnico	3144	1790	1,76
Tecnológico	3084	1355	2,28
Universitario	351	202	1,74
Cargo			
Auxiliar administrativa	26	30	0,87
Auxiliar comercial	58	39	1,49
Auxiliar de cargue	1963	1085	1,81
Auxiliar de maquila	6359	3122	2,04
Auxiliar operativa	210	82	2,56
Auxiliar de RH	57	51	1,12

Tipo de contrato			
Obra labor	8322	4207	1,98
A término fijo	351	202	1,74

Fuente: Elaboración propia (2020)

En primera instancia, se puede evidenciar que el género femenino presenta una mayor vulnerabilidad de afectación por malestar producto sucesos y/o situaciones de la inestabilidad laboral en comparación con el género masculino, este es una tendencia que se ha venido presentando en todas las categorías de evaluación a excepción de las preocupaciones por el futuro en donde se evidenciaba que los hombres presentaban mayores preocupaciones a largo plazo que las mujeres a corto plazo. En la categoría en la que las mujeres presentaron mayor vulnerabilidad fue en las preocupaciones por la salud, puesto que, además de presentar altos puntajes de impacto por percepción de malestar, las mujeres puntuaron más del 60% del total de los sucesos, lo que indica que la frecuencia en la que se presentaba la situación es alta en comparación con el género masculino. Sobre la edad de los participantes, se debe resaltar que obtuvieron un puntaje de relación impacto/suceso muy similares por lo que se puede apreciar que las personas entre 30 y 49 años tienen una ligera mayor vulnerabilidad que el rango de edad más joven, el grupo etario de 50 a 60 años presenta una baja susceptibilidad a percibir malestar por inestabilidad laboral, esto puede deberse a que estas personas llevan varios años trabajando en la empresa lo que les permite tener una mayor seguridad laboral.

En tercer lugar, en términos generales los niveles académicos no reflejan puntajes altos de relación impacto/suceso, lo que representa que las personas no son altamente vulnerables a percibir malestar a causa de la inestabilidad laboral por su nivel académico, no obstante, el nivel tecnológico presentó puntajes medio altos de relación impacto sucesos en categorías como

preocupaciones por la salud y preocupaciones por el futuro. En cuanto a los cargos desempeñados en la empresa, todos los cargos administrativos a excepción de la auxiliar operativa tuvieron resultados de relación impacto/suceso bajos, por lo que se puede deducir que estas personas por su cargo no presentan vulnerabilidad de afectación por la inestabilidad laboral.

Por lo que respecta a la situación de la auxiliar operativa, se analiza que en esta persona la frecuencia de ocurrencia mayor de sucesos molestos y de mayor valor de impacto provienen de la categoría de molestias emocionales, pero la relación impacto/suceso de mayor valor recae dentro de las preocupaciones por la salud, por lo que esta persona se encuentra particularmente sensibilizada al malestar físico y psicológico como consecuencia de la inestabilidad laboral percibida.

En última instancia, con respecto al tipo de contrato se evidencia que las personas que se encuentran bajo una contratación de obra labor pueden ser más vulnerables a percibir malestar en comparación con los que poseen contrato a término fijo, y es que, la duración del contrato obra labor va acorde a la duración de dicha obra o labor, por lo tanto, puede extenderse o disminuirse en sus tiempos lo que no garantiza que exista una estabilidad laboral para las personas sujetas a este tipo de contratación.

Tabla 13. Estadística de los puntajes de impacto y suceso del total de la muestra evaluada por categorías del IMPIL.

Categoría	Impacto	Suceso	Relación I/S
Preocupaciones por la salud	737	264	2,79
Preocupaciones por el futuro	408	167	2,44
Molestias emocionales	1678	689	2,44
Molestias cognitivas	1251	561	2,23
Problemas interpersonales	834	381	2,19
Molestias medioambientales	968	451	2,15

Competencia personal	1508	766	1,97
Preocupaciones por económicas	1289	1130	1,14

Fuente: Elaboración propia (2020)

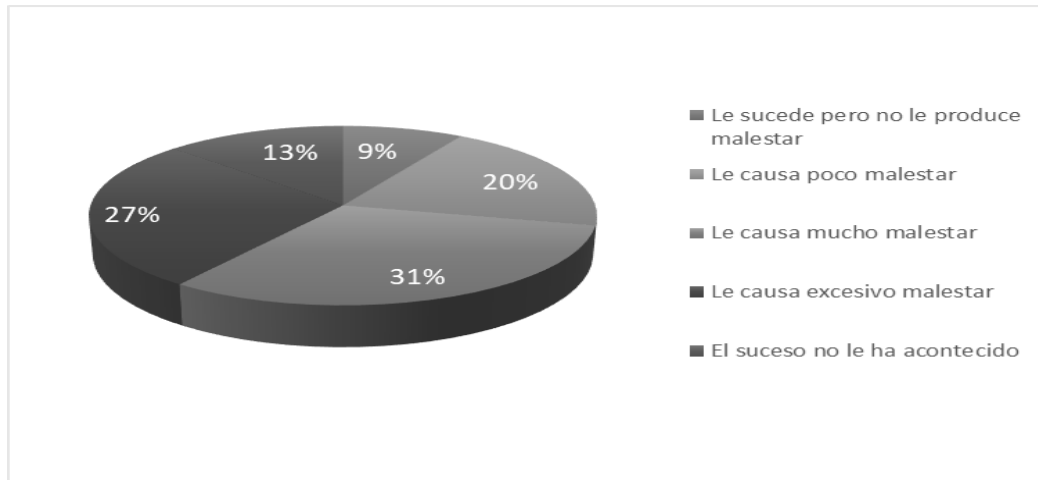
La tabla 13, nos permite observar la priorización de las categorías con mayor puntaje impacto/suceso, Estos datos permiten observar el ordenamiento con relación al grado de influencia de cada categoría sobre el género, edad, nivel académico, cargo y tipo de contrato. La población de estudio percibe como primera fuente de malestar las preocupaciones por la salud, lo que marca una tendencia con relación en la incidencia del malestar producido por la inestabilidad laboral sobre la salud física: las personas temen que la carga laboral, el estrés, y el cansancio producto de las jornadas laborales influyan directamente en su salud y, por ende, en su estado de ánimo.

En ese orden de ideas, le siguen las molestias emocionales y las preocupaciones relacionadas con el futuro con el mismo puntaje, esto puede ser debido a que el miedo y las inseguridades emocionales en el trabajo se relacionen con la incertidumbre de no saber qué pasará a futuro con relación a su ámbito laboral. La evaluación por preocupaciones económicas es el área en la que sienten un menor malestar, posiblemente porque se encuentran con una estabilidad económica favorable relacionada a reducción de gastos y la posibilidad de poder ahorrar.

7.1.3 Incidencia de la percepción de la inestabilidad laboral en la salud física.

Las condiciones laborales ejercen un profundo impacto sobre la salud de los trabajadores, y es que la inestabilidad laboral puede traer efectos nocivos, las personas que se encuentran en estas situaciones posee el riesgo de desarrollar diversas enfermedades, debido al estrés, a los malos hábitos alimenticios entre otras cosas (Heraldo de Aragón, 2016). En seguida, se presentan algunos resultados relacionados con situaciones o escenarios ligados al ámbito laboral y a posibles causantes de enfermedades físicas como consecuencia de la percepción de malestar de los trabajadores de la empresa.

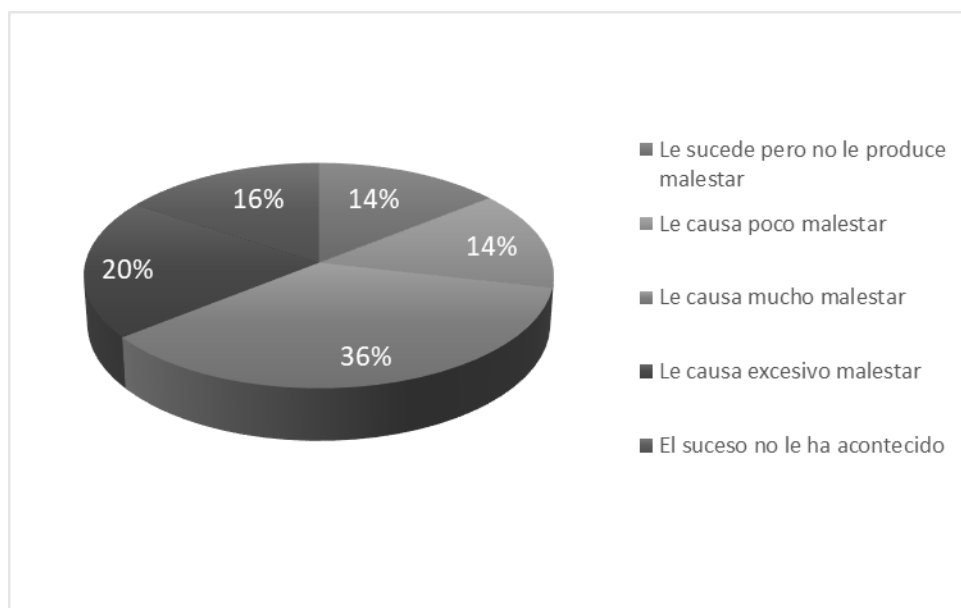
Ilustración 10. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Se siente cansado por exceso de trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 10, se observa el 58% de las personas entrevistadas les causa mucho o un excesivo malestar el sentirse cansados por exceso de trabajo, un 20% le causa poco malestar, un 9% se siente cansada pero no le produce malestar y un 13% manifiesta no sentirse agotado (a) por sus jornadas laborales.

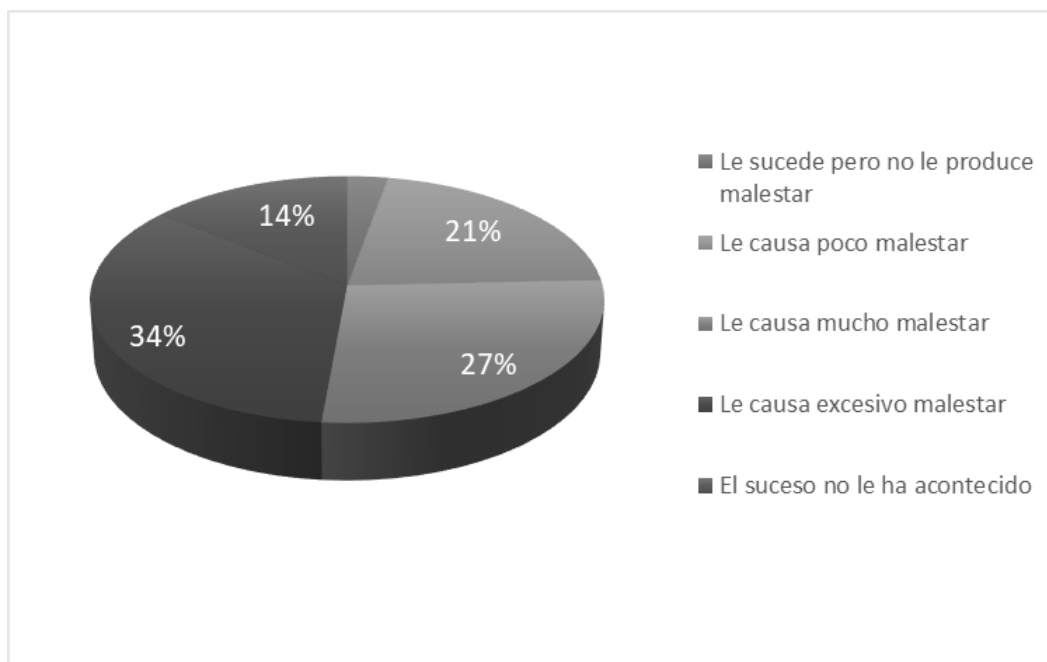
Ilustración 11. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Tiene miedo de enfermarse por la situación?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración anterior se puede evidenciar que más de la mitad de las personas a las que se les aplicó el estudio (56%) consideran que el tener miedo por enfermarse debido al exceso de trabajo les genera mucho y excesivo malestar, lo anterior se puede relacionar a la posible presencia del síndrome de cansancio profesional “burnout” y, es que actualmente existen diferentes enfermedades a causa del cansancio y/o agotamiento producto de jornadas largas y continuas de trabajo según (Semana, 2017) la fatiga se encuentra ligada al desarrollo de enfermedades como la tiroides, la depresión, anemia y diabetes así como también una posible disminución de la capacidad funcional del individuo (Useche, 1992).

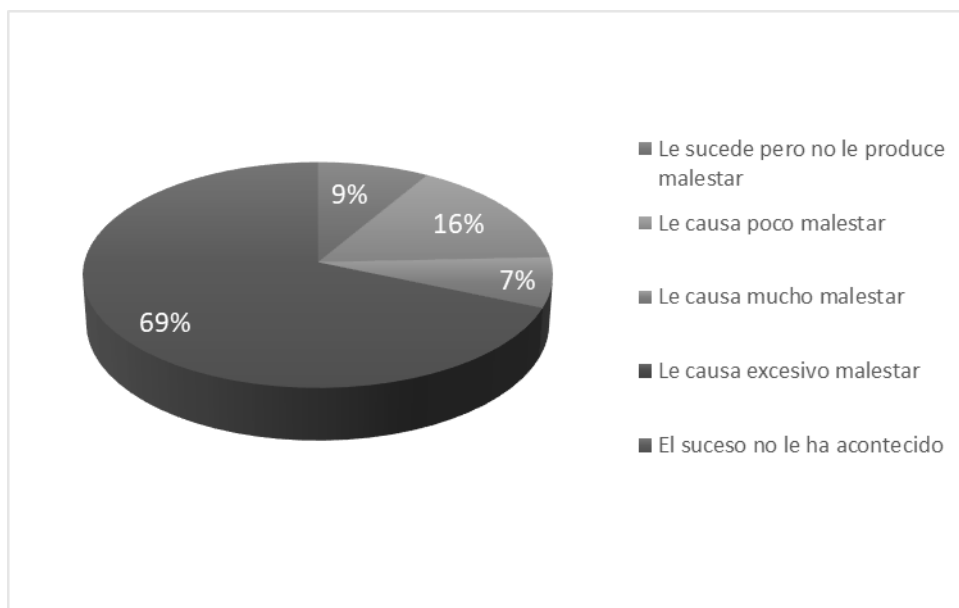
Ilustración 12. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Siente que las sensaciones de malestar físico se deben a su trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 12, se presentan resultados de la percepción sobre la relación entre los malestares físicos y el trabajo. El 34% de las personas les produce excesivo malestar sentir que los malestares físicos se deben a la carga laboral, seguido por 27% que siente mucho malestar por esta situación. Con base en lo anteriormente y según lo establecido en el Decreto 1477 de 2014 “Tabla de enfermedades laborales” existen múltiples enfermedades acaecidas a factores de riesgo ocupacional como la carga física, las condiciones de la tarea, las condiciones del medioambiente de trabajo; las principales enfermedades son: la hipertensión arterial, anginas de pecho, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía y diferentes tipos de ulcera (Ministerio de Trabajo, 2014).

Ilustración 13. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Fuma por las preocupaciones en el trabajo?

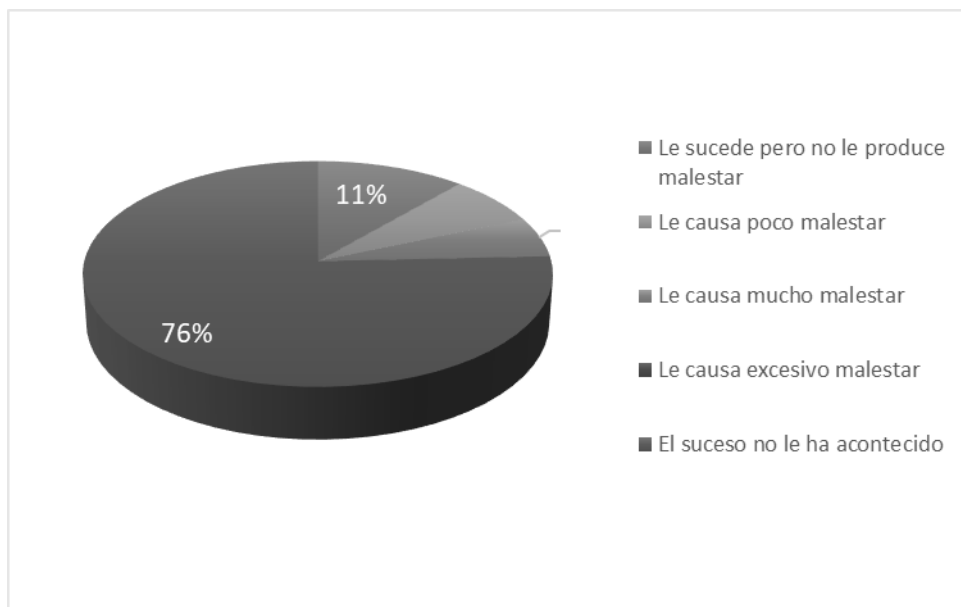


Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 13, se observa que casi el 70% de la población de estudio no fuma por preocupaciones relacionadas con el entorno laboral, un 16% considera que le causa un poco de malestar esta situación, por su parte un 7%, es decir, solo 5 personas piensan que fumar por estas inquietudes le producen mucho malestar y el 9% de los trabajadores fuman, pero perciben que no les causa malestar. Dicho lo anterior, es importante conocer que el humo del tabaco contiene más de 7000 sustancias químicas, de los cuales al menos 250 han sido identificadas como perjudiciales para la salud y al menos 70 son carcinogénicas (Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, 2010), por lo que, según (Sandoval, 2018) el tabaquismo produce una serie de efectos negativos y nocivos en la salud de las personas como: cáncer de cavidades nasales, enfermedades periodontales, cáncer de esófago, aumento de riesgo de contraer cáncer de mama (mujeres), alteraciones en la fertilidad masculina, cáncer de vejiga y riñón,

accidentes cerebrovasculares, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), cáncer de pulmón, entre otras varias.

Ilustración 14. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Consume licor por las preocupaciones en el trabajo?



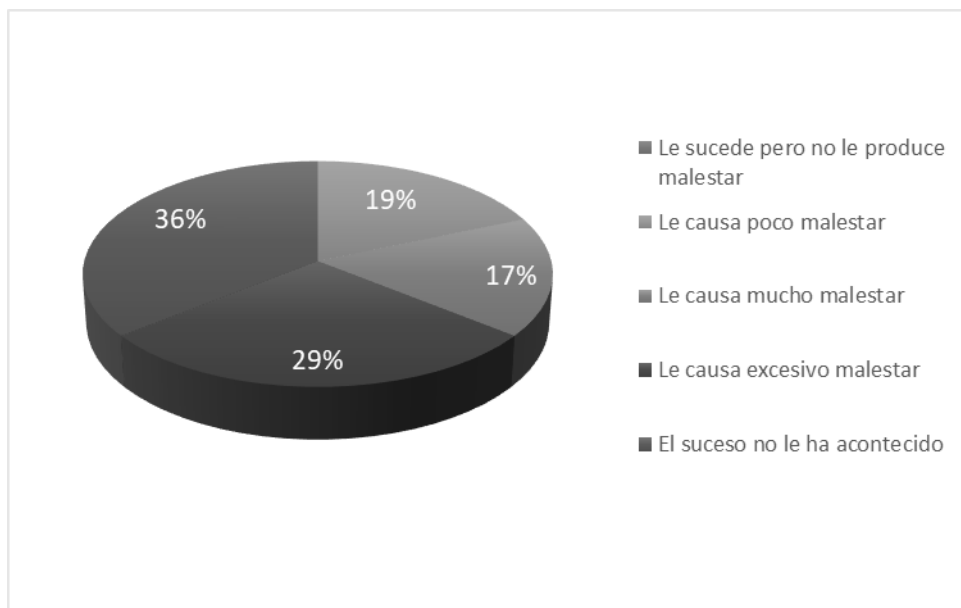
Fuente: Elaboración propia (2020)

Con base en el estudio realizado se evidencia que 53 trabajadores de la empresa (76%) manifestaron no consumir licor a causa de las preocupaciones laborales, igualmente, el 11% de toma pero no considera que sea por temas relacionados al trabajo y un 7% y 6% de los trabajadores sienten que les produce poco y mucho malestar respectivamente lo que indica que en la empresa la mayoría de su población no relaciona el consumo de bebidas embriagantes con sus preocupaciones relacionadas al trabajo.

De igual manera, según lo mencionado por (Ruiz, Herrera, & Puldón, 2012) el alcoholismo es una enfermedad crónica, que eleva la morbilidad y mortalidad del individuo afectando su

comportamiento social con consecuencias biológicas, psicológicas y sociales. Así mismo, expresan que el consumo excesivo de este tóxico reduce de 10 a 15 años la expectativa de vida, por su parte, (Centro para el control y la prevención de enfermedades, 2015) ha relacionado el consumo de alcohol con diversas enfermedades nocivas para la salud de las personas, tales como: problemas digestivos, algunos tipos de cáncer (faringe, esófago, hígado, colón), enfermedades cardiovasculares (derrames cerebrales y/o ataques al corazón, intoxicaciones por altos niveles de alcohol en la sangre, tuberculosis; y efectos sobre la salud e integridad como lesiones por accidentes de tránsito, problemas de aprendizaje y memoria, problemas sociales y pérdida de productividad laboral.

Ilustración 15. Distribución porcentual de respuestas por total de trabajadores a la pregunta ¿Le late o le ha latido fuertemente el corazón cuando piensa que lo pueden despedir?



Fuente: Elaboración propia (2020)

En la ilustración 15, se muestran resultados relacionados a la sensación de que el corazón se le acelera cuando siente o piensa que lo pueden despedir, el 29% le ha sucedido esta situación y

considera que le ha causado un malestar excesivo, un 17% considera que este suceso le ha causado mucho malestar y un 19% siente que es poco el malestar que le genera este suceso, cabe destacar que, 25 personas (36%) no ha sentido (o siente) esta sensación dentro de sus diversos ámbitos de vida. Con relación a lo anteriormente mencionado, se puede argumentar que más del 50% de los trabajadores de la empresa han sentido algún tipo de malestar a causa de pensar o sentir que lo pueden despedir.

Esta percepción se puede considerar que se relaciona a algunas enfermedades cardíacas como: taquicardia, la cual según (Álvarez, Herazo, & Mora, 2014) es una enfermedad en la cual se perciben como latidos cardíacos muy rápidos que pueden ser regulares o irregulares, de esa manera se puede asociar con una sensación de pulsación o movimiento en el pecho, lo cual puede ocurrir en circunstancias normales. A su vez, esta sensación se puede relacionar con palpitaciones cardíacas, según (Álvarez, Herazo, & Mora, 2014) estas consisten en la percepción de los latidos del corazón, estos pueden sentirse como golpes, aleteo, latidos rápidos o sensación de ausencia de algún latido.

Por otra parte, en el Anexo 4 se puede evidenciar el programa de gestión de riesgo psicosocial diseñado con relación a las medidas de intervención y afrontamiento planteadas para minimizar y/o mitigar los efectos a la salud física y psicológica causados por la percepción de inestabilidad laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo al instrumento IMPIL aplicado a los colaboradores de la empresa se puede evidenciar que el 83% percibe que su trabajo es inestable y el 34% se ven afectados por la sensación percibida de inestabilidad laboral por lo que se puede concluir que dicha población es vulnerable a sufrir de estrés a causa de dicho factor estresor lo que genera enojo (ira), tensión y desesperanza. (Leibovich, La inestabilidad laboral como estresor: Los orígenes o fuentes de la inestabilidad laboral, 2006)

La inestabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial se encuentra directamente asociado al tipo de gestión organizacional especialmente en las modalidades de contratación de tipo obra labor a las cuales están sujetos cerca del 95% de los trabajadores de la empresa, según el decreto 1477 de 2014 “por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales” puede causar efectos en la salud psicológica como trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto ansioso depresivo, reacciones de estrés grave, trastornos de adaptación, trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones de las emociones y del comportamiento. Con respecto a los efectos de salud física puede causar hipertensión arterial secundaria, angina de pecho, cardiopatía isquémica, infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía hipertensiva, ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastroyeyunal.

Los colaboradores de la muestra con nivel de estudio tecnológico perciben que las situaciones que mayor malestar les producen son cuando las personas se equivocan en algo y eso les juega en contra, cuando sienten que los despedirían por una razón no verdadera y cuando el trabajador se siente desvalorizado en función de su contexto laboral; trayendo como consecuencia desesperanza y tensión en el ámbito laboral.

El exceso de trabajo es un factor en el que el 56% de la población dice tener miedo por enfermarse, por lo que podemos aducir que la carga laboral y los factores estresores causados por la inestabilidad laboral pueden incrementar la probabilidad de que la población objeto de estudio pueda sufrir las enfermedades de tipo psicosocial y salud física antes mencionadas.

En referencia a los efectos conductuales como el consumo de licor y cigarrillos relacionados con las preocupaciones del trabajo, al 7% de la población encuestada percibe que este suceso pueda llevarlos a consumir dichas sustancias. Por lo que las estrategias de intervención del riesgo psicosocial acaecido por la inestabilidad laboral, se debe considerar a este tipo de población.

El 64% de los colaboradores de la empresa han sentido algún malestar a causa de pensar que los pueden despedir y que en el caso de la mayoría de la población prescindan de sus servicios, lo que conlleva a incrementar notoriamente la percepción de inestabilidad laboral de la población objeto de estudio.

9. RECOMENDACIONES

En la búsqueda de obtener mayores beneficios para la organización se debe generar un ambiente propicio para los trabajadores, a la vez de sensibilizar y capacitar al personal de colaboradores acerca de las metas y objetivos de la organización.

Informar al personal de colaboradores sobre las debilidades encontradas, resaltar las fortalezas con que cuenta la organización; hacer partícipes a los trabajadores acerca de lo que piensan de la inestabilidad laboral en procura de lograr un mejor desarrollo organizacional.

Desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas y acordes para cada población, con el propósito de hacer frente a los malestares ocasionados por la inestabilidad laboral; que sirvan como herramienta para evitar o disminuir los pensamientos negativos surgidos en sus ambientes de trabajo.

Fortalecer e implementar culturas de sensibilización permanente en los trabajadores para enfrentar los malestares emocionales como ansiedad y estrés, cuando se presenten situaciones tensionantes y de cambio; por medio de grupos interdisciplinarios (psicólogos, trabajadores sociales), que les faciliten a los empleados realizar un proceso más sano a la hora de su desvinculación; mediante el desarrollo de actividades como técnicas de relajación, estilos de vida saludables, mejoramiento de la capacidad de afrontamiento y fortalecimiento de la capacidad de resiliencia y promoción de la salud mental, Entre otras.

Mejorar la formación de cada trabajador en un área específica, lo cual será productivo para la organización, a la vez que les permitirá crecer de manera permanente en todos los sentidos y ámbitos, de tal forma que, si ven enfrentados a perder su empleo, se puedan desempeñar en otro campo.

10. BIBLIOGRAFÍA

Adán, M., Carlos, J., Cuadrado, P., Del, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., García, G., & Dolores, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 188-205.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Álvarez, M., Herazo, C., & Mora, G. (2014). Enfoque semiológico de las palpitaciones. *Revista Facultad de Medicina*, 62(1), 119-130.

Asociación Española de Psiquiatría del Niño y el Adolescente. (29 de Febrero de 2008). *Protocolos de la Sociedad Española de Psiquiatría Infantil de la AEP*. Obtenido de Asociación Española de Pediatría:
<https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/psicosomatica.pdf>

Bernal, J., & Katherine, G. (2016). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA DESVINCULACIÓN LABORAL UNILATERAL*. Obtenido de
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/553>

Blandón, V. D., Rivillas, B. P., & Espinal, G. T. (2017). *Factores que influyen en la inestabilidad laboral en la Ciudad de Medellín*. Obtenido de Revista CIES – ISSN 22116-0167. Volumen 8. Número 01. Año 2017. Páginas 43-55. Dirección de

Centro para el control y la prevención de enfermedades. (2015). *El consumo de alcohol y su salud*. Estados Unidos: Departamento de Salud y Servicios Humanos.

Centro de Psicoterapia y Asesoramiento Psicológico. (s.f.). *Centro de Psicoterapia y Asesoramiento Psicológico*. Obtenido de <https://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm>

Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C.

Daza, C. E., Jiménez, G. L., Rodríguez, M. D., & Sorza, C. E. (2018). *Condiciones de Salud Física y Mental de los Trabajadores y Aspirantes en el Ciclo de Vida Laboral: Consideraciones y Guías para el Manejo*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1181/Condiciones%20de%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20mental%20de%20los%20trabajadores%20y%20aspirantes%20en%20el%20ciclo%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. (2010). *Informe de la Cirujana General de los Estados Unidos: El humo del tabaco causa enfermedades: cómo le afecta a usted*. Estados Unidos: Centro Nacional para la Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción de la Salud.

Dinero. (23 de 5 de 2015). *Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/estabilidad-laboral-trabajadores-mundo/208740>

Elmundo. (2008). *La inestabilidad laboral afecta a la salud*. Obtenido de <https://www.elmundo.es/elmundosalud/2008/09/15/medicina/1221483816.html>

Fedesarrollo (2019). *Informe mensual del mercado laboral: La calidad del empleo*. Recuperado de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3866/IMLDiciembre_2019_Digital.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fisco Beltrán, R. M. (2013). Conceptos generales relacionados con las organizaciones. En *Conceptos fundamentales de organizaciones y cultura organizacional* (págs. 2-4). Bogotá D.C.: Universidad ECCI.

Flores Roberto, Mohammad Badi. (2008). Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 65-99. Marzo 2008. ISSN 1870-557X.

Foundation for Medical Education and Research. (s.f.). *MAYO CLINIC*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>

Foundation for Medical Education and Research. (s.f.). *MAYO CLINIC*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depression/symptoms-causes/syc-20356007>

Foundation for Medical Education and Research. (s.f.). *MAYO CLINIC*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>

Foundation for Medical Education and Research. (s.f.). *MAYO CLINIC*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/tests-procedures/anger-management/about/pac-20385186>

Fundación Española del Corazón. (s.f.). Fundación del Corazón. Obtenido de <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2507-inestabilidad-laboral-corazon.html>

González, M., Maglio, A., Schmidt, V., Minichiello, C., Cassullo, G., & Coghlan, G. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 61-72). Buenos Aires: Paidós.

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (Agosto de 2003). Paradigma cuantitativo: Un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1), 23-37.

Hawkins, D. y Lemos, Y. (2020). Los retos para hoy, promover trabajo decente y trabajo saludable. En Escuela Nacional Sindical. (Ed.), *Informe Nacional de Coyuntura Laboral de la ENS* (pp. 44-56). Bogotá, Colombia.

Heraldo de Aragón. (17 de Octubre de 2016). La inestabilidad laboral incrementa el riesgo de sufrir diabetes. *Heraldo de Aragón*, págs. 1-2.

Heredia, V. M., & Torres, S. K. (2016). “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL EN LA OFICINA TÉCNICA PROVINCIAL DEL REGISTRO CIVIL DE CHIMBORAZO, PERÍODO SEPTIEMBRE 2015- FEBRERO 2016”. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1390/1/UNACH-EC-PSC.CLIN-2016-0013.pdf>

Hernández, R. M. (2015). INCERTIDUMBRE EN LA VIDA LABORAL: CONSECUENCIAS Y MEDIDAS PRÁCTICAS. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7391/MariadelRosarioHernandezReyes2015.pdf;jsessionid=947C3D689FB80D9379286348D1D5788C?sequence=1>

Jiménez Barrero, E., Caicedo Moreno, S., Joven Arias, R. E., & Pulido Gil, J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1), 47-60.

Leibovich de Figueroa, N. B., Schufer, M., & Schmidt, V. (2006). Ecoevaluación psicológica de la inestabilidad laboral: el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). En *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 45-48). Buenos Aires: Paidós.

Leibovich De Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., . . . Cuenya, L. (2007). El malestar por la inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de investigaciones*, 14, 61-68. Recuperado el 30 de Octubre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3691/369139943006>

- Leibovich, N. (2006). La inestabilidad laboral como estresor: Los orígenes o fuentes de la inestabilidad laboral. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 36-37). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich, N. (2006). La inestabilidad laboral como estresor: Un modelo de análisis de la percepción de la inestabilidad laboral en nuestro medio. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 40-42). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich, N. (2006). La inestabilidad laboral: Efectos de la inestabilidad laboral. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 36-39). Buenos Aires: Paidós.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., & Injoque Ricle, I. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139943006>
- Lic. Silvana Santoro. (2018). *Centro de Psicología clínica, laboral y forense*. Obtenido de http://www.cpcb.com.ar/inestabilidad_laboral.html
- Llique, R. R., & González, E. B. (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. (46), 229,245.
- Llosa, J. A., Menéndez Espina, S., Argulló Tomás, E., & Rodríguez Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de psicología*, 34(2), 211-223.
- Maglio, A. (2003). *La inseguridad laboral como estresor, la familia como recurso de afrontamiento y el impacto sobre el estado de ansiedad. Informe Final de Beca Estímulo*. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

- Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N. (2010). Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. *10*, 5,6,7.
- Maglio, A., Minichiello, C., & Vanina, S. (2006). Inestabilidad laboral y familia. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por de la inestabilidad laboral* (págs. 107-121). Buenos Aires: Paidós.
- Marín, J. L. (2013 de Mayo de 2013). *Trastornos psicósomáticos en la infancia*. Obtenido de Psicociencias:
https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/MP%20EN%20LA%20INFANCIA-COP_13.pdf
- Martín Padilla, M. A., & Echavarría de Uribe, N. S. (2017). Narrativas sobre la organización familiar durante el desempleo masculino. *Interdisciplinaria*, *34*(2), 275-294.
- Ministerio de Trabajo. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Trabajo. (2014). Agentes psicosociales. En *Decreto 1477 de 2014 "Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales"* (págs. 26-28). Bogotá D.C.
- Ministerio de Trabajo. (2014). Grupo IV-Trastornos mentales y del comportamiento. En *Decreto 1477 de 2014 "Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales"* (págs. 50-55). Bogotá D.C.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*(1), 4-19.
- Moreno Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP journal*, *1*, 4-18.
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de Junio de 2020). *Evaluaciones de riesgo psicosocial*. Obtenido de IMQ Prevención: <https://www.imqprevencion.es/evaluaciones->

riesgo-

psicosocial/#:~:text=La%20OIT%20proclam%C3%B3%20en%20el,necesidades%2C%20su%20cultura%20y%20su

Parra Pérez, I., Moreno Postigo, V., & Aguilar, M. A. (2017). Trastorno Psicossomático. *I Congreso Virtual Internacional de Psicología*, (págs. 1-8). Madrid, España.

Polo, F; Zeitoune, R; Luz, M; Vásquez, N (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador salud. Perú. *141. 144, 147*

Porras Velásquez, N. P. (2017). *Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*. Equidad & Desarrollo, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Prevención integral. (6 de Diciembre de 2015). Obtenido de La inestabilidad en el empleo afecta negativamente a la salud mental de los trabajadores: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/inestabilidad-en-empleo-afecta-negativamente-salud-mental-trabajadores>

Ramirez, M. J. (2014). Conceptos generales relacionados con la psicología y sociología del trabajo. En *Psicología y sociología del trabajo* (págs. 3-4). Bogotá D.C.: Universidad ECCI.

Resolución 2646. (2008). *Resolución*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Rodríguez Guerrero, D., & Carvajal, C. Y. (2013). Calidad del empleo y su medición. En *La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas* (págs. 17-18). Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.

Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde El Caribe*, *34*(2), 120-138.

RRHH Press. (s.f.). RRHH Press.com. Obtenido de

https://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=31515%3Ala-inestabilidad-en-el-empleo-afecta-negativamente-a-la-salud-mental-de-los-trabajadores-sobre-todo-de-las-mujeres&catid=89%3Ariesgos-laborales&Itemid=270

Ruiz, H., Herrera, A., & Puldón, G. (2012). Enfermedades médicas y estomatológicas provocadas por el alcoholismo en adultos y adolescentes. *Revista Cubana de Plantas Medicinales.*, 31(1), 26-36.

Salas Nicás, S. (2018). *La inseguridad laboral en la población asalariada de España: Caracterización, distribución y asociación con salud (Tesis Doctoral)*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.

Salvia, Agustín, B. M., & Despierre, B. (2008). Desempleo, inestabilidad laboral y condiciones psicológicas. Obtenido de <https://www.academica.org/agustin.salvia/182>

Sandoval, Y. I. (2018). *ABECÉ: Efectos en la salud por el consumo de tabaco*. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud. Dirección de Promoción y Prevención. Subdirección de Enfermedades No Transmisibles .

Semana. (2017). Cinco enfermedades ligadas al cansancio . *Semana*, 1-2.

Hernandez Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo: ¿Qué características posee el enfoque cuantitativo de la investigación? En *Metodología de la investigación* (págs. 4-7). México D.F: McGraw Hill 6° Edición.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Selección de la muestra: ¿Como seleccionar la muestra? En *Metodología de la investigación* (págs. 175-178). México D.F: McGraw Hill.

Schmidt, V., González, M., & Maglio, A. (2006). Impacto diferencial de la inestabilidad laboral en mujeres y varones de nuestra población. En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 95-105). Buenos Aires: Paidós.

Schmidt, V., Leibovich, N., & Schufer, M. (2006). El Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). En N. Leibovich, & M. Schufer, *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral* (págs. 45-58). Buenos Aires: Paidós.

Schnall, P. L., Dobson, M., & Landsbergis, P. (2016). Globalization, Work and Cardiovascular Disease. *International Journal of Health Services*, 46(4), 656-692.

Sverke, M. & HellGreen, J. (2002). *The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium*. *Applied Psychology*, 51, 23-42.

Useche, L. G. (1992). Fatiga laboral. *Avances de la enfermería*, 100-101.

Universidad de Cambridge. (1999). *Inseguridad laboral e intensificación en el trabajo. Flexibilidad y límites cambiantes de trabajo*. Cambridge.

Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología del Caribe*, 31(2), 355-385.

Zelaschi, C. (2009). *La inestabilidad laboral como riesgo psicosocial*. Buenos Aires, Argentina.

11. ANEXOS

11.1 Anexo 1. Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL).

Pregunta	Le sucede, pero no le produce malestar	Le causa poco malestar	Le causa mucho malestar	Le causa excesivo malestar	El suceso no le ha acontecido
1. La situación de mi trabajo influye en mi vida personal					
2. Mis compañeros están mal					
3. Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme					
4. Cuando hablamos entre compañeros me siento más inseguro/a					
5. Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas					
6. No se respetan los derechos de las personas					
7. No tengo un buen grupo humano					
8. Tengo que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo					
9. Tengo que mantener los contactos por si me echan					
10. No puedo hablar del tema con mis compañeros de trabajo					
11. Hago todo tipo de trabajo, aunque no me corresponda					
12. Siento temor de no encontrar otro trabajo					
13. Me gustaría cambiar de trabajo por propia decisión					
14. Por si acaso busco otros trabajos					

15. Cada vez hay que poner más de uno como persona					
16. No tengo contactos en mi trabajo					
17. Siempre tengo la misma función					
18. Pienso que tendré que hacer otras cosas					
19. Hago cosas imposibles para seguir con mi trabajo					
20. Si uno se equivoca en algo, juega en contra					
21. Dudan de mi Capacidad					
22. Siento que si uno rinde más. sirve					
23. Siento que me despedirán por una razón no verdadera					
24. Sé que se quedan con la gente que les interesa					
25. Siento que debo estar en movimiento continuo para mantenerme					
26. Hago lo posible para que no me echen (ej. llegar temprano)					
27. Siento que soy eficiente y que no lo puedo demostrar					
28. Tengo que seguir capacitándome					
29. Me siento desvalorizado/a como trabajador/a					
30. Siento que mi identidad laboral ya no me sirve					
31. Me involucro en tareas que no me corresponden para dar buena imagen					
32. Me siento cansado/a por exceso de trabajo					
33. Tengo miedo a enfermar por la situación					
34. Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos respecto del trabajo					
35. Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo					

36. Siento que consumo más alcohol por las preocupaciones en el trabajo					
37. Cuando pienso que me pueden despedir me late fuertemente el corazón					
38. Constantemente pienso que la empresa / institución va a cerrar					
39. No hay oferta de trabajo					
40. Hay constantes rumores y luego no pasa nada					
41. No sé hasta cuándo va haber estabilidad en los trabajos					
42. Hay cambios continuos en el trabajo					
43. Tengo que soportar la locura de la gente por este tema					
44. Hay gente que cree que no le va a tocar					
45. Hay gente que no tiene posibilidad de reempleo					
46. Trabajo teniendo que incentivar a la gente por mi cuenta					
47. Siente que la empresa/ institución nos explota porque sabe que no hay empleos					
48. Tengo que colaborar para que la empresa/ institución continúe					
49. Tengo que sentirme agradecido porque aún cobro un sueldo					
50. No sé si el sueldo me va alcanzar					
51. No puedo ahorrar					
52. Tengo que achicar mis gastos					
53. Me van a tener que prestar plata					
54. Hay que vivir con lo necesario					
55. Tendré que trabajar en otra cosa					
56. La realidad económica estrecha las perspectivas					

57. Trato de buscar trabajo por todos lados					
58. Sé que va a ser difícil encontrar trabajo					
59. Siento que la inestabilidad económica me genera inestabilidad laboral					
60. Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico					
61. El mes que viene no sé qué va a pasar con mi trabajo					
62. Me da miedo cambiar de trabajo para progresar					
63. No puedo dormir de noche pensando en el futuro					
64. No sé qué va a pasar al día siguiente					
65. siento la inestabilidad a futuro					
66. No puedo hacer nada para sentirme seguro/a en el trabajo					
67. Siento temor					
68. La situación social del país me genera inseguridad					
69. Hago horas extras sin remuneración					
70. Tengo miedo de lo que puede pasar					
71. Extrañaría mi trabajo					
72. Pierdo la fe, la esperanza					
73. Los demás desconfían de mi					
74. Siento que la exigencia me cansa					
75. Tengo que subsistir día a día					
76. Tengo miedo					
77. Siento que es probable que me echen					
78. Siento que la inestabilidad laboral influye en mi estado de ánimo					
79. Siento que mi inseguridad personal aumenta					
80. La inestabilidad laboral me genera inseguridad					

81. siento que mi orgullo se rebaja					
82. Sacrifico mi realización personal					
83. Mis seres queridos se preocupan					
84. Los despidos de mis compañeros influyen sobre mi estado de ánimo					
85. Siento que tengo un látigo encima					
86. Pienso constantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo					
87. Hay rumores de despido					
88. Estoy seguro/a que a mí me van a despedir					
89. Trato de no pensar en la situación y no lo logro					
90. Constantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo					
91. Estoy nervioso/a o irritable					
92. Mi familia me preocupa					
93. Cada uno se evade de manera diferente					
94. Estamos en una situación extrema					
95. Estoy sujeto a muchos cambios de todo tipo					
96. Cambio mis pensamientos acerca de que se puede permanecer largo tiempo en un trabajo					
97. Por la situación social general, uno no sabe dónde está parado					
98. Trato de olvidarme del tema					
99. No se las modificaciones respecto al día de ayer (si echaron un compañero, si eliminaron un área, etc.)					
100. Sé que hay gente a la que no le importa nada de esto					
101. Sé que hay gente que cree que es el fin del mundo					

Fuente: Elaboración propia (2020)

11.2 Anexo 2. Distribución porcentual de los resultados de aplicación del IMPIL a la muestra de estudio.

Área	Pregunta	Le sucede, pero no le produce malestar	Le causa poco malestar	Le causa mucho malestar	Le causa excesivo malestar	El suceso no le ha acontecido
Problemas interpersonales	1	27%	26%	14%	10%	23%
	2	10%	36%	19%	7%	29%
	3	43%	26%	9%	0%	23%
	4	23%	16%	7%	1%	53%
	5	19%	19%	19%	17%	27%
	6	3%	11%	17%	23%	46%
	7	4%	10%	11%	10%	64%
	8	11%	6%	6%	3%	74%
	9	19%	13%	7%	3%	59%
	10	17%	10%	7%	7%	59%
Competencia personal	11	26%	21%	11%	7%	34%
	12	13%	14%	9%	17%	47%
	13	36%	14%	4%	4%	41%
	14	21%	9%	3%	6%	61%
	15	44%	13%	13%	4%	26%
	16	19%	9%	1%	1%	70%
	17	44%	13%	1%	1%	40%
	18	43%	13%	7%	7%	30%
	19	9%	10%	3%	6%	73%
	20	21%	13%	14%	19%	33%
	21	7%	9%	7%	11%	66%
	22	44%	10%	4%	10%	31%
	23	9%	6%	10%	16%	60%
	24	34%	17%	7%	6%	36%
	25	29%	20%	10%	7%	34%
	26	31%	11%	6%	7%	44%
	27	9%	6%	11%	7%	67%
	28	61%	13%	10%	3%	13%

	29	1%	10%	16%	14%	59%
	30	0%	9%	6%	4%	81%
	31	20%	10%	7%	4%	59%
Preocupaciones por la salud	32	9%	20%	31%	27%	13%
	33	14%	14%	36%	20%	16%
	34	3%	21%	27%	34%	14%
	35	9%	16%	7%	0%	69%
	36	11%	7%	6%	0%	76%
	37	0%	19%	17%	29%	36%
Molestias medio-ambientales	38	10%	10%	11%	3%	66%
	39	10%	11%	13%	17%	49%
	40	23%	14%	16%	6%	41%
	41	17%	14%	23%	13%	33%
	42	36%	14%	17%	9%	24%
	43	21%	13%	10%	11%	44%
	44	31%	7%	17%	9%	36%
	45	19%	17%	23%	10%	31%
	46	34%	6%	6%	3%	51%
	47	9%	9%	13%	13%	57%
	48	51%	11%	7%	7%	23%
Preocupaciones económicas	49	53%	9%	6%	6%	27%
	50	23%	19%	16%	19%	24%
	51	24%	21%	10%	23%	21%
	52	34%	21%	14%	19%	11%
	53	27%	16%	11%	17%	29%
	54	29%	19%	11%	17%	24%
	55	21%	17%	13%	9%	40%
	56	24%	21%	13%	23%	19%
	57	9%	1%	11%	9%	70%
	58	11%	10%	16%	19%	44%
	59	13%	13%	16%	11%	47%
	60	30%	13%	11%	14%	31%

Preocupaciones por el futuro	61	11%	1%	16%	16%	56%
	62	16%	11%	11%	9%	53%
	63	10%	7%	14%	13%	56%
	64	19%	16%	9%	9%	49%
	65	13%	13%	19%	7%	49%
Molestias emocionales	66	14%	9%	7%	6%	64%
	67	10%	11%	13%	11%	54%
	68	14%	17%	24%	21%	23%
	69	17%	7%	7%	11%	57%
	70	16%	10%	17%	13%	44%
	71	30%	14%	21%	14%	20%
	72	11%	4%	7%	9%	69%
	73	16%	4%	3%	4%	73%
	74	17%	14%	13%	9%	47%
	75	20%	7%	10%	6%	57%
	76	11%	9%	9%	10%	61%
	77	13%	9%	11%	11%	56%
	78	9%	9%	24%	17%	41%
	79	7%	6%	10%	6%	71%
	80	9%	16%	17%	9%	50%
	81	3%	6%	6%	7%	79%
	82	6%	6%	10%	10%	69%
	83	16%	16%	27%	20%	21%
	84	19%	21%	4%	11%	44%
	85	10%	9%	10%	9%	63%
86	16%	10%	14%	9%	51%	
Molestias cognitivas	87	10%	20%	7%	9%	54%
	88	7%	10%	7%	9%	67%
	89	11%	10%	11%	11%	56%
	90	7%	10%	9%	9%	66%
	91	10%	9%	14%	9%	59%
	92	9%	14%	26%	30%	21%

93	23%	7%	7%	9%	54%
94	16%	9%	13%	17%	46%
95	39%	20%	11%	9%	21%
96	37%	10%	3%	6%	44%
97	9%	11%	17%	9%	54%
98	31%	7%	9%	6%	47%
99	21%	16%	10%	9%	44%
100	36%	19%	7%	13%	26%
101	33%	9%	11%	9%	39%

Fuente: Elaboración propia (2020)

11.3 Anexo 3. Puntajes totales de impacto-suceso de la muestra de estudio.

Genero	Edad	Cargo	Tipo de Contrato	Nivel Académico	Valores totales (I)	Valores totales (S)	Valores totales (I/S)
Femenino	34	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	287	88	3,26
Femenino	38	Auxiliar operativa	Contrato Termino Fijo	Universitario	210	82	2,56
Femenino	60	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	62	49	1,27
Femenino	38	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	26	27	0,96
Femenino	31	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	130	72	1,81
Femenino	42	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	67	59	1,14
Femenino	48	Auxiliar comercial	Contrato Termino Fijo	Universitario	58	39	1,49
Femenino	32	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	119	84	1,42
Femenino	28	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	89	77	1,16
Femenino	24	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	142	66	2,15
Femenino	38	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	325	108	3,01
Femenino	31	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	81	73	1,11
Femenino	22	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	61	31	1,97
Femenino	33	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	203	88	2,31
Femenino	31	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	277	106	2,61
Femenino	26	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	250	106	2,36
Femenino	32	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	134	75	1,79
Femenino	55	Auxiliar de Recursos humanos	Contrato Termino Fijo	Universitario	57	51	1,12
Femenino	49	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	134	62	2,16
Femenino	27	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	203	86	2,36
Femenino	52	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	112	68	1,65
Femenino	33	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	188	78	2,41
Femenino	32	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	108	58	1,86
Femenino	36	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	91	36	2,53
Femenino	39	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	199	64	3,11
Femenino	24	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	297	113	2,63

Femenino	41	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	268	108	2,48
Femenino	41	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	273	109	2,50
Femenino	49	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	231	86	2,69
Femenino	39	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	124	57	2,18
Femenino	40	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	59	57	1,04
Femenino	41	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	43	40	1,08
Femenino	26	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	28	23	1,22
Femenino	39	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	99	58	1,71
Femenino	48	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	46	30	1,53
Femenino	38	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	101	50	2,02
Femenino	40	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	31	31	1,00
Femenino	41	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	98	51	1,92
Femenino	35	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	47	38	1,24
Femenino	31	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	66	40	1,65
Femenino	25	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	107	74	1,45
Femenino	30	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	211	89	2,37
Femenino	39	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	35	35	1,00
Femenino	20	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	41	31	1,32
Femenino	24	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	46	50	0,92
Femenino	43	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	47	38	1,24
Femenino	26	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	30	29	1,03
Femenino	39	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	60	39	1,54
Femenino	24	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	150	67	2,24
Femenino	29	Auxiliar administrativa	Contrato Termino Fijo	Universitario	26	30	0,87
Femenino	35	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	290	104	2,79
Femenino	26	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	117	59	1,98
Femenino	25	Auxiliar de maquila	Contrato por Obra Labor	Técnico	126	55	2,29
Masculino	42	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	87	67	1,30
Masculino	44	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	143	78	1,83
Masculino	28	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	178	83	2,14
Masculino	29	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	252	94	2,68

Masculino	37	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	141	69	2,04
Masculino	49	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	205	99	2,07
Masculino	44	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	67	62	1,08
Masculino	58	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	25	24	1,04
Masculino	25	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	133	62	2,15
Masculino	26	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	130	73	1,78
Masculino	28	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	80	47	1,70
Masculino	39	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	70	56	1,25
Masculino	24	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Tecnológico	160	73	2,19
Masculino	39	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	50	43	1,16
Masculino	24	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Técnico	105	62	1,69
Masculino	24	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	85	67	1,27
Masculino	58	Auxiliar de cargue	Contrato por Obra Labor	Bachillerato	52	26	2,00

Fuente: Elaboración propia (2020)

11.4 Anexo 4. Programa de gestión de riesgo psicosocial.

PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

OBJETIVO		
Establecer un programa de Riesgo Psicosocial que permita intervenir de manera oportuna los riesgos psicosociales derivados de la percepción recibida a raíz de la inestabilidad laboral, mediante la implementación de medidas eficaces y oportunas con el propósito de mitigar los posibles efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de SEPMI S.A.S		
ALCANCE		
Este programa es aplicable a todos los trabajadores de SEPMI S.A.S.		
GENERALIDADES		
Resultados derivados de la investigación de la inestabilidad laboral y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de SEPMI S.A.S		
PARAMETRO A MEDIR	META	INDICADOR
CUMPLIMIENTO	Ejecutar un 80% de las actividades programadas	No. de actividades ejecutadas / No de actividades programadas X 100
EFICACIA (Impacto)	0% incapacidades derivadas de enfermedades por efecto del riesgo psicosocial según Decreto 1477 de 2014	No. de incapacidades por enfermedades derivadas por efecto del Riesgo Psicosocial / No. de incapacidades presentadas en el periodo X 100

	Capacitaciones en manejo de ansiedad y estrés	Responsable SG-SST / Psicólogo Gestión Humana					p											Trimestral	Registro de Asistencia	3	0	0%	
	Talleres psicoeducativos y de inteligencia emocional para abordar el manejo de estrés, ansiedad, depresión, situaciones tensionantes y de cambio.	Responsable SG-SST / Equipo interdisciplinario (psicólogos, trabajadores sociales)	p																Bimensual	Fotografías	11	0	0%
	Charlas enfatizadas en fortalecer las competencias laborales de los colaboradores	Responsable SG-SST / trabajador social																	Semestral	Registros de Asistencia	2	0	0%
VERIFICAR	Análisis del seguimiento de la conformidad del Programa	Responsable SG-SST																	Semestral	Presentación	2	0	0%

Fuente: Elaboración propia (2020).