

**Universidad Abierta Interamericana**  
**Facultad de Psicología y Relaciones Humanas**



**TESIS DE GRADO**

**EMOCIONES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN**  
**EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS**

Tesista: Dana Estefanía Almada

Título a obtener: Licenciada en Psicología

Tutora: Dra. Alba Elizabeth Mustaca

Año 2018



FACULTAD DE PSICOLOGIA Y RELACIONES HUMANAS  
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

DEFENSA DE TESIS

Dictamen \_\_\_\_\_

Nota \_\_\_\_\_

Jurados:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

## **INDICE**

RESÚMEN .....	5
<b>PARTE I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
Planteamiento del Problema .....	7
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos .....	9
Hipótesis .....	9
<b>PARTE II: CONCEPTUALIZACIÓN TEORICA.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO .....</b>	<b>11</b>
Bienestar Psicológico .....	12
Emociones.....	14
Empleo .....	16
Jerarquía de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1943) .....	18
Bienestar psicológico, emociones y necesidades según Maslow .....	22
Efectos del desempleo.....	24
<b>CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE .....</b>	<b>26</b>
<b>PARTE III: INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGIA.....</b>	<b>30</b>
Tipo de Estudio .....	31
Diseño .....	31
Participantes .....	31
Descripción de la muestra: .....	31
Instrumentos.....	33
<b>PARTE IV: RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS .....</b>	<b>35</b>

CONCLUSIONES FINALES Y DISCUSIÓN .....	46
Alcances y limitaciones .....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49
ANEXO .....	51
ESCALA BIEPS-A.....	51
ESCALA PANAS .....	515

## **RESÚMEN**

Por medio de esta investigación se buscó obtener un resultado sobre las diferencias o similitudes del bienestar psicológico y las emociones, tanto a nivel positivo como negativo, en personas que estén en condición de empleados respecto a aquellos que se encuentren desempleados. Se planteó, los empleados poseerán mayor bienestar psicológico y emociones positivas que los desempleados. La investigación se llevó a cabo a través de los instrumentos de medición PANAS (Moriondo, De Palma, Medrano & Murillo, 2012) como también ESCALA BIEPS-A (Casullo et al, 2002), siendo que el primero mide emociones positivas y negativas, mientras que el segundo bienestar psicológico. La muestra estuvo dirigida a hombres y mujeres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. Se les administraron las pruebas psicológicas a 200 sujetos de 18 a 65 años divididos en dos grupos teniendo en cuenta su situación como empleado (E, n=100) o desempleado (D, n=100). El resultado confirmó la hipótesis propuesta. Los empleados presentaron una significativa diferencia y valores superiores en bienestar psicológico y emociones positivas respecto a los desempleados ( $p < 0.05$ ). Asimismo, se hallaron relaciones significativas entre los puntajes de PANAS y BIEPS-A, como así también en función del género de los individuos. Estos resultados apoyan la Teoría de Abraham Maslow (1943) en relación a la Jerarquía de las necesidades humanas, como así también la propuesta por Ryan & Deci (2000) en el marco de la Teoría Motivacional y de Autodeterminación.

### **Palabras Claves**

Bienestar psicológico. Emociones. Empleo. Desempleo. Autonomía.

# PARTE I: INTRODUCCIÓN

## Planteamiento del Problema

El concepto de bienestar psicológico y emociones con relación a la calidad de vida, desde una perspectiva psicológica, está siendo utilizada con mayor frecuencia en el vocabulario cotidiano ya sea en ámbitos personales, académicos como laborales. Si existiese evidencia respecto del vínculo entre estos conceptos y el mejoramiento, o no, en la calidad de vida en cuanto a la psiquis de cada individuo, podría inferirse que a mayor bienestar psicológico y mayores emociones positivas preponderantes en la vida de cada sujeto, mejor podría ser entonces su calidad de vida. El bienestar psicológico centra la atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, mientras que las emociones cuentan con una función adaptativa, colaborando en la interacción con el entorno, siendo necesarias a la hora de brindar respuesta a las demandas externas y en complementariedad entre positivas y negativas, ser influenciables en los efectos del bienestar del individuo, respecto a su enfrentamiento ante la vida (Fernandez, 2012).

Por otra parte, en la mayoría de las personas el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades está relacionado con su trabajo, sea porque tiene una actividad satisfactoria o por conseguir una remuneración que le permita desarrollar actividades que le provocan placer. La obtención de un empleo parte desde la necesidad de realizar una actividad en particular con un objetivo o finalidad específica, teniendo como factor principal la integración e inclusión de las personas en la sociedad; por el contrario, el no tener una ocupación puede ser considerado como un factor de desintegración en el cual los sujetos quedan alejados de sus sociedades y de los beneficios que esta inclusión conlleva, la restricción de sus capacidades personales de desarrollo y a menudo también familiares.

Asimismo, la teoría propuesta por Abraham Maslow (1943) con relación a la *Jerarquía de las necesidades humanas*, considera que existe una serie de necesidades que afectan a todo individuo y que ellas se encuentran organizadas en forma piramidal, estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismos de la especie humana. Por su parte, Ryan & Deci (2000) en el marco de la Teoría Motivacional y de Autodeterminación, refiere que las personas que no se consideran establecidas laboralmente, estarían desmotivadas por el sentimiento de creerse incapaces de desarrollar nuevas habilidades, tanto de forma individual como a nivel social.

Teniendo en cuenta estos conceptos y teorías es posible preguntarse: ¿Existirá un mayor bienestar psicológico y emociones positivas en sujetos empleados respecto de los desempleados? En el marco de las teorías mencionadas y los conceptos de bienestar psicológico, se puede hipotetizar que los primeros poseerán mayor bienestar psicológico y emociones positivas y menores emociones negativas, con relación a los segundos. Esta tesis evaluará esta conjetura. Por otra parte, la ausencia de ocupación podría afectar a la salud mental, definida como Bio-Psico-Social (Organización Mundial de la Salud, 2013) siendo “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, influenciando en las emociones como así también en el Bienestar Psicológico ante la disminución de aportes psicosociales, pérdida de habilidades laborales, percepción de no poder planificar el futuro y la pérdida del estatus adquirido. Por otra parte, sugeriría que los sujetos empleados tienden sacar mayor partido a sus talentos y habilidades, utilizando todas sus capacidades y potencialidades para un continuo crecimiento, abiertos a nuevas experiencias, como así también mayor independencia económica. Por el contrario, las personas desocupadas, estarían desmotivadas por el sentimiento de creerse incapaces de desarrollar nuevas habilidades, tanto de forma individual como a nivel social. En ese sentido, el trabajo se podría considerar una variable que provoca satisfacción y bienestar, como se sostiene en el marco de la teoría motivacional y de autodeterminación planteada por Ryan & Deci (2000). Asimismo, mostraría que un factor externo como tener un empleo puede incidir a la obtención de una mayor calidad de vida.

Por su parte, a través de los textos del siglo pasado la referencia al desarrollo de las sociedades, se tendía a considerar al hombre como superior que la mujer en el sentido de ser productivo y proveer alimentos y protección al hogar. Las funciones de la mujer y el hombre eran definidas y diferentes: en general la mujer se dedicaba a las tareas propias del cuidado de los hijos y de la administración de la casa y el hombre a traer sustento y dedicarse a tareas productivas y más adelante remunerativas. Si bien hubo avances técnicos y culturales, más a partir del industrialismo donde la mujer comenzó a trabajar en las fábricas, la función de la mujer sigue estando relacionada con la maternidad y tareas del hogar y la del hombre con la actividad productiva de una sociedad. Es posible entonces que el malestar de un hombre que no trabaja, sea superior a la de la mujer, en la misma condición. Con estos datos culturales e históricos se puede inferir que la mujer desempleada tendrá menor malestar psicológico y emociones negativas que un hombre en las mismas circunstancias.



La relevancia teórica de esta investigación es que pueda dar un nuevo apoyo empírico a las teorías de Maslow (1943) y de Ryan & Deci (2000) además de mostrar evidencia de la importancia que tiene una variable externa, como tener un empleo, en el bienestar general de los sujetos. Sugeriría que un empleo aproxima a las personas a las posibilidades de una mayor participación social dentro de una dinámica activa de oportunidades de socialización y realización personal, teniendo como resultado dentro del contexto de la vida cotidiana, un bienestar psicológico más consolidado, como así también la prevalencia de emociones positivas, por sobre las negativas.

En cuanto a la relevancia aplicada, los resultados positivos de esta tesis pueden agregar más datos a los encontrados en la bibliografía con relación a la necesidad, en prácticas terapéuticas, de educación o de rehabilitación de fomentar en los sujetos la idea que el trabajo, lejos de constituir algo negativo, es necesario, no sólo por razones económicas, sino también como un medio de realización personal.

A nivel social, si el factor trabajo contribuye al bienestar, las políticas de gestión deberían contemplar la posibilidad de dar oportunidades de capacitar y generar empleos para personas que, por diversas razones estén desempleadas, como aquellas que posean capacidades diferentes, etc. y además considerar otorgar subsidios exigiendo la realización de un trabajo determinado para el que lo recibe.

### **Objetivo General**

Poner a prueba las diferentes teorías de Bienestar Psicológico, Necesidades Jerárquicas propuestas por Abraham Maslow (1943) y la Motivacional y de Autodeterminación de Ryan & Deci (2000).

### **Objetivos Específicos**

Evaluar si hay mayor bienestar psicológico y emociones positivas y menores emociones negativas en empleados respecto de los desempleados.

Evaluar si hay diferencias en el bienestar psicológico y emociones positivas y negativas en relación al género y ocupación (empleados vs. desempleados)

### **Hipótesis**

H1: Los sujetos empleados obtendrán puntajes significativamente mayores en bienestar psicológico y mayores emociones positivas y menores emociones negativas que los no empleados, debido que tienden a sacar mayor partido a sus talentos y

habilidades, utilizando todas sus capacidades y potencialidades para un continuo crecimiento, abiertos a nuevas experiencias y tendrán mayor autonomía económica.

H2: Los hombres desempleados poseerán mayores emociones negativas y menor bienestar psicológico que las mujeres desempleadas, teniendo en cuenta las presiones de la cultura donde se realiza esta investigación y el legado patriarcal en donde se desenvuelven los individuos en el cual el hombre es quien debe ser proveedor de alimento y sustentabilidad en el hogar, razón por la cual la percepción de desempleo podría influir respecto a las emociones de cada uno de ellos.

# **PARTE II: CONCEPTUALIZACIÓN TEORICA**

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO**

## **Bienestar Psicológico**

El concepto de bienestar psicológico tiene sus orígenes en los Estados Unidos, luego se consolidó y expandió a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones y la calidad de vida. Dentro de este concepto, se caracterizan tres elementos: su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia persona; su dimensión global, porque incluye la valoración del sujeto en todas las áreas de su vida; y la apreciación positiva, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (Coronel de Pace, 2014). El bienestar psicológico se encuentra centrado en relación a las condiciones de vida, nivel de vida y calidad de la misma, rescatando dos tipos de aspectos: por un lado, aquellos afectivos, es decir emocionales, relacionados con el estado de ánimo; y por el otro los aspectos cognitivos, valorativos, que hacen referencia al juicio del sujeto sobre su propia vida (Cuadra & Florenzano, 2003).

Cada sujeto intenta conformar, a diario, lazos basados en sentimientos, emociones y actitudes positivas que lleven a cálidas relaciones con los demás individuos con quienes se pueda contar o confiar. Este bienestar, puede entrelazarse con sentimientos de preocupación por el bienestar de los otros, junto con la capacidad de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás con la finalidad de lograr permanecer en ámbitos estables y armoniosos.

Varios autores han estudiado el concepto de bienestar psicológico con relación a la propia subjetividad y a la calidad de vida. De acuerdo con Ryan y Deci (2000) la distinción entre el bienestar subjetivo y psicológico se remonta a Aristóteles, para quien el bienestar presenta componentes hedonistas y eudonómicos: el bienestar hedonista remite al placer momentáneo, mientras que el bienestar eudonómico se relaciona con formas de comportarse de una manera socialmente beneficiosa, que conduce al crecimiento personal (Wood, Joseph & Maltby, 2009). Por otra parte, tal como explica Jimena Nogueira (2015) el bienestar subjetivo remite a una vida emocionalmente agradable, mientras que el bienestar psicológico refiere a una vida llena de sentido, de actividad constructiva y crecimiento personal.

Asimismo, Casullo y Castro Solano (2013) resumen que el bienestar psicológico es una dimensión fundamentalmente evaluativa que tiene que ver con el resultado logrado con una determinada forma de vivir.

En tal sentido, si bien en nuestro país se utiliza la Medición de Bienestar Psicológico a través del instrumento BIEPS-A (adaptación Casullo, 2002) que tiene puntuación total de bienestar psicológico, es dable destacar que la Escala original de medición de Bienestar Psicológico, creada por José Sánchez Cánovas (1998) permite valorar el grado de bienestar general de una persona a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción en distintos ámbitos de su vida. El mismo consta de 65 ítems e incluye cuatro subescalas: Bienestar Psicológico Subjetivo; Bienestar Material; Bienestar Laboral y Relaciones con la Pareja, encontrando para cada una de ellas las siguientes definiciones:

- Subescala de Bienestar Psicológico Subjetivo: satisfacción de la vida, por un lado, y el afecto positivo y negativo, por otro, como componentes del bienestar psicológico. La escala tiene el sentido de la felicidad o bienestar, es decir, a mayor puntuación mayor percepción subjetiva de bienestar.
- Subescala de Bienestar Material: son 10 ítems relativos al bienestar material, según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos.
- Subescala de Bienestar Laboral: el bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general. La satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción.
- Subescala de Relaciones con la Pareja: se considera que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad.

Teniendo en cuenta estas dimensiones, se observa que el bienestar laboral es uno de los factores que influyen en el bienestar psicológico.

## **Emociones**

Cada emoción es un estado acompañado de cambios orgánicos influidos por la experiencia, el entorno y contexto ya que las mismas tienen una función adaptativa de nuestro organismo a lo que nos rodea. Cada individuo experimenta una emoción de forma particular, dependiendo de sus experiencias anteriores, aprendizaje, carácter y de la situación concreta. Algunas de las reacciones fisiológicas y comportamentales que desencadenan las emociones son innatas, mientras que otras pueden adquirirse o mejor dicho, condicionarse (Topf, 2008).

El término emociones negativas se refiere a las emociones que producen una experiencia emocional desagradable, como son la ansiedad, la ira y la tristeza, las tres emociones negativas más importantes. Por el contrario, las emociones positivas son aquellas que generan una experiencia agradable, como la alegría, la felicidad o el amor. Es necesario remarcar la diferencia entre las emociones de los estados de ánimo. Éstos últimos se caracterizan por ser más difusos, globales y de carecer de un objeto concreto, que puede ser indefinido o extremadamente general. Sin embargo, las emociones y los estados de ánimo sí poseen en común un factor de gran importancia: los fenómenos afectivos. Es decir, el afecto constituye el núcleo central de las emociones, siendo que éstas poseen múltiples facetas e implican la consideración de factores fisiológicos, cognitivos, sociales y comportamentales (Sroufe, 2000).

Si bien no existe un acuerdo unánime, por parte de los distintos autores, respecto a la conceptualización de las emociones positivas, en general este constructo hace referencia a un conjunto de emociones tales como alegría, gratificación, entusiasmo y complacencia, entre otras. Aunque fenomenológicamente son distintas, comparten la propiedad de ampliar los repertorios de pensamiento y de acción de las personas, permitiendo aumentar los recursos físicos, psicológicos y sociales disponibles. Las emociones positivas cumplen entonces una serie de funciones evolutivas que complementan las funciones de las emociones negativas, entre ellas favorecen el crecimiento personal y la conexión social. Mientras que las emociones negativas se ocupan de indicar los límites y peligros y favorecer la supervivencia de los individuos (Fredrickson, 2001).

El psicólogo John B. Watson (1925) sostiene que en el momento del nacimiento existen tres emociones básicas que son respuestas incondicionadas: el amor, el miedo y

la cólera. El amor es motivado en el bebé por las caricias y se manifiesta porque el niño puede volverse rosado y se tranquiliza; el miedo es causado por la pérdida brusca de la base de la sustentación produciendo contracciones corporales, gritos, llantos y enrojecimiento del rostro; y la cólera es producto de la paralización del individuo generando gritos y llantos como así también la alteración de los procesos viscerales que tienen que ver con la defensa frente a una situación de ataque. Aclara entonces, que para regular estas emociones anteriormente mencionadas habría que condicionar cada una de ellas para lograr determinadas respuestas. Por otra parte, la presencia de emociones positivas o negativas puede estar relacionada con rasgos de la personalidad de extraversión y neuroticismo respectivamente, como también a constructos como depresión y ansiedad (Watson, 1988).

Por su parte, para Daniel Goleman (1996) son seis las emociones que se destacan comúnmente en las conductas del ser humano:

- Miedo, como una anticipación de amenaza o peligro que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad y tiende a la protección.
- Sorpresa, como asombro, desconcierto, ayudando a orientarnos frente a una nueva situación.
- Aversión, siendo disgusto, asco, produciendo rechazo hacia aquello que tenemos delante.
- Ira, en forma de rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad, induciéndonos muchas veces hacia la destrucción.
- Alegría, a modo de diversión, euforia, sensación de seguridad, de bienestar, induciendo hacia la reproducción en un futuro de ese suceso gratificante.
- Tristeza, como pena, soledad, pesimismo, motivándonos, en general, hacia una nueva reintegración personal.

Para comprender mejor el poder de las emociones sobre la mente, Goleman da importancia a la evolución de las mismas a nivel orgánico y fisiológico. Explica que a lo largo de millones de años el cerebro ha ido creciendo, la región más primitiva de éste es el tallo encefálico y se halla en la parte superior de la médula espinal. Esta área regula las funciones vitales básicas como la respiración, el metabolismo de los órganos y las reacciones y movimientos automáticos. De este cerebro primitivo, el tallo encefálico, emergieron los centros emocionales que, millones de años más tarde dieron lugar al cerebro pensante. La raíz más primitiva de nuestra vida emocional, entonces, radica en

el sentido del olfato y luego con la aparición de los primeros mamíferos emergieron también nuevos estratos fundamentales del cerebro emocional. Estos estratos rodearon el tallo encefálico denominándolo Limbus, que significa anillo, más conocido como sistema límbico. La evolución de este sistema puso a punto dos poderosas herramientas: el aprendizaje y la memoria, dos avances revolucionarios que permitieron ir más allá de las reacciones automáticas predeterminadas y afinar las respuestas para adaptarlas a las cambiantes exigencias del medio favoreciendo así una toma de decisiones mucho más inteligente para la supervivencia. Por otro lado, y continuando respecto al contexto de cada individuo, vivir en comunidad es un punto muy importante en el desarrollo del bienestar y las emociones. Compartir la cotidianeidad implica influir positiva o negativamente en el estado emocional de otra persona, siendo esto algo perfectamente natural que ocurre comúnmente (Goleman, 1996).

Asimismo, se considera que las personas que conocen sus emociones y son buenas para interpretar las de los demás, cumplen mejor con sus tareas diarias y en la interacción con los otros mediante un conjunto de capacidades, habilidades y competencias que sin ser cognoscitivas influyen en la capacidad de una persona para enfrentar las exigencias y presiones de su entorno siendo una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (Goleman, 1996).

## **Empleo**

La Teoría Motivacional (Ryan & Deci, 1985) postula que las personas cuando interactúan con su ambiente necesitan sentirse *competentes* (deseo de interactuar de forma eficaz con el ambiente), *autónomas* (deseo de elección y sentimiento de ser el iniciador/a de las propias acciones) y *relacionadas* con los demás (deseo de sentirse conectado con los otros y sentirse respetados por ellos), y que la satisfacción de estas necesidades es esencial para el desarrollo tanto de la motivación autodeterminada (Ryan & Deci, 1985), como del bienestar psicológico (Ryan & Deci, 2000).

En la satisfacción o frustración de estas necesidades el ambiente social juega un importante papel y más concretamente los climas motivacionales creados por las figuras de autoridad. Cuando estas últimas presentan un estilo controlador, actuando de forma coercitiva, ejerciendo presión, y comportándose de forma autoritaria, dichas necesidades se ven frustradas; mientras que cuando apoyan la autonomía de los participantes ofreciendo libertad y favoreciendo su implicación en el proceso de toma de decisiones, entonces la autonomía, la competencia y las relaciones sociales se ven favorecidas.



El empleo para muchas personas puede significar la construcción de su propia identidad, ya sea por poseer un lugar en la sociedad, un status o bien sentirse útiles para ellos mismos y para otros. Por el contrario, el desempleo supone aislamiento como así también, sentimientos de inseguridad y desvalorización (Pérez, 2015).

Por otra parte, si se hablase de empleo remunerativo, se destaca en tanto que el desempleo conlleva a una reducción drástica de los gastos que comúnmente se realizaban dentro de la rutina de cada individuo, debido al cambio en el ingreso y por ende, una modificación en el estilo de vida. A su vez, se produce un efecto sobre los miembros de la familia desestabilizando las relaciones entre ellos o bien, por el contrario, los vínculos más íntimos a veces pueden fortalecer al sujeto sin empleo fomentando la búsqueda de uno nuevo transmitiéndole confianza y seguridad. También las relaciones sociales se ven afectadas, ya que la reducción de los gastos implica además una disminución de las salidas y reuniones con otras personas que no se encuentren en la misma situación, provocando así una desintegración de los vínculos sociales del sujeto.

Cada individuo logrará sobrellevar el desempleo de manera distinta, hay sujetos que inmediatamente se movilizan de forma positiva y esperanzada, confiando en sus posibilidades, y otros que se sumergen sin fuerzas perdiendo la confianza y sintiéndose incapaces de volver a empezar.

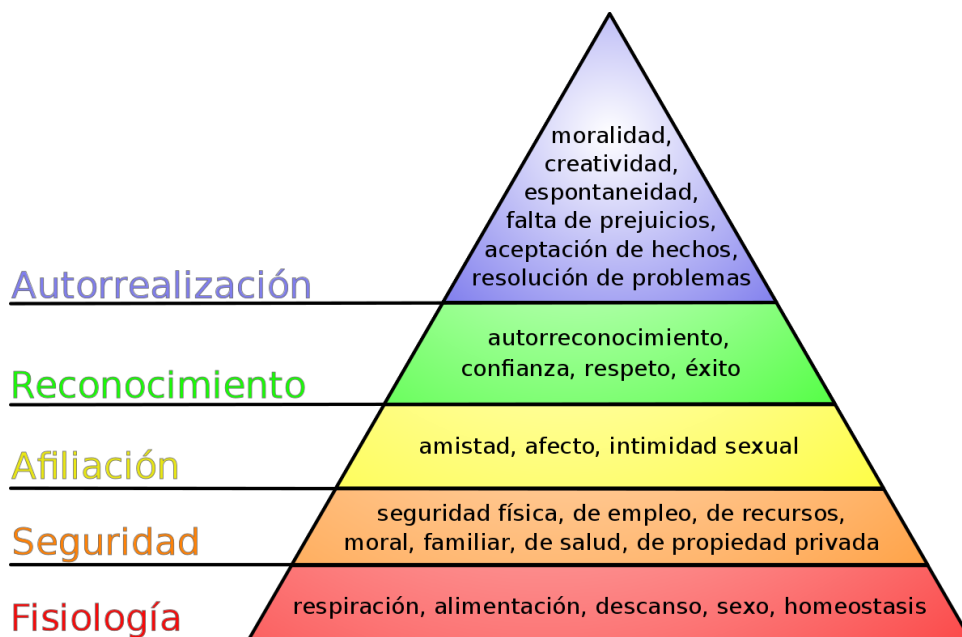
Existen una serie de sentimientos en común entre aquellas personas desempleadas, más allá de su capacidad de sobreponerse a esta nueva situación (Pérez, 2015):

- Vergüenza: la persona desempleada suele sentirse avergonzada por esa situación, produciéndole malestar al explicar su condición ante la pregunta ¿Usted en qué trabaja?
- Fracaso: este sentimiento surge tras no haber logrado permanecer en un puesto de trabajo, con la sensación de haber fallado.
- Culpa: el sujeto puede sentirse culpable pensando que no ha sido lo suficientemente capaz para el desarrollo de sus funciones y, por ende, no supo mantener su puesto de trabajo sin tener en cuenta los factores externos (por ejemplo, reducción de personal) que han podido generar esa situación.

## Jerarquía de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1943)

Una teoría que también puede relacionar el bienestar psicológico y las emociones positivas con una ocupación satisfactoria, es la elaborada por Abraham Maslow (1943). Él afirmaba la presencia de una *Jerarquía de las necesidades humanas*. Consideraba que existe una serie de necesidades que afectan a todo individuo y que ellas se encuentran organizadas en forma piramidal, estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismos de la especie humana. En la parte más baja se ubican las necesidades inferiores, o primarias, a las que corresponden las fisiológicas, de seguridad y sociales. En las superiores, o secundarias, se encuentran la estima y la autorrealización. La teoría plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y que solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, aunque lo haga de modo relativo, aparecen las necesidades superiores. En la Figura 1 se presenta la Pirámide Jerarquizada de las Necesidades según Maslow (1943).

Figura 1: Pirámide jerarquizada de Necesidades según Abraham Maslow (1943)



- La necesidad superior está en el nivel más alto filogenético o del desarrollo evolutivo. Cuanto más superior es la necesidad, es más específicamente humana.
- Las necesidades superiores son desarrollos posteriores ontogenéticos. Es decir, cualquier individuo al nacer muestra necesidades físicas y probablemente también, en una forma muy incipiente, necesidades de seguridad. Solamente después de los primeros meses de vida es cuando un infante muestra las primeras señales de lazos interpersonales y de cariño selectivo.
- Cuanto más superior es la necesidad, menos imperiosa es para la pura supervivencia, más tiempo se puede posponer la gratificación y es más fácil que la necesidad desaparezca para siempre. Las necesidades superiores tienen menos capacidad de dominar, de organizar y de poner a su servicio las reacciones autónomas y otras capacidades del organismo. La privación de las necesidades superiores no produce una defensa tan desesperada y una reacción de urgencia como la que se produce por la privación de las inferiores.
- Vivir al nivel de las necesidades superiores significa mayor eficiencia biológica, mayor longevidad, menos enfermedad, mejor sueño, apetito, etc. Los investigadores psicosomáticos prueban una y otra vez que la ansiedad, el miedo, la falta de amor, la dominación, etc., tienden a fomentar resultados indeseables tanto físicos como psicológicos. Las gratificaciones de las necesidades superiores tienen también un valor de supervivencia y un valor de crecimiento.
- Las necesidades superiores son subjetivamente menos urgentes. Son menos perceptibles, menos inconfundibles, se confunden más fácilmente con otras necesidades por sugestión, imitación, hábito o creencia errónea.
- Las gratificaciones de las necesidades superiores producen resultados subjetivos más deseables, es decir, más felicidad profunda, más serenidad y riqueza de la vida interior. La satisfacción de las necesidades de seguridad produce, en el mejor de los casos, un sentimiento de tranquilidad y relajación.
- La búsqueda y la gratificación de las necesidades superiores representan una tendencia general hacia la salud y a alejarse de la psicopatología.
- La necesidad superior requiere más condiciones previas. Esto es verdad aunque sólo sea porque las necesidades predominantes deben ser gratificadas antes de que aquella pueda existir. En un sentido más general, se puede decir que la vida es más compleja al nivel de las necesidades superiores. La búsqueda de respeto y estatus

implica a más gente, una escena más grande, un plazo más largo, más medios y metas parciales, más pasos subordinados y preliminares de lo que supone la búsqueda de amor. Lo mismo se puede decir a su vez de esta necesidad cuando se compara con la búsqueda de seguridad.

- Las necesidades superiores requieren mejores condiciones externas para hacerlas posibles. Las mejores condiciones ambientales (familiares, económicas, políticas, educativas, etc.) son todas más necesarias para que las personas puedan amarse unas a otras que para simplemente impedir que se maten. Son precisas unas condiciones muy buenas para hacer posible la autorrealización.
- Generalmente los que han sido gratificados en ambas dan más valor a la necesidad superior que a la inferior. Tales personas sacrificarán más por la satisfacción superior, y además estarán más preparadas para poder soportar la privación de la inferior.
- Cuanto más alto es el nivel de necesidad, más amplio es el círculo de identificación de amor: más grande es el número de personas con las que se identifica en el amor, y más grande es el grado medio de identificación de amor. Podemos definir la identificación del amor, en principio, como una fusión dentro de una jerarquía única de predominio de las necesidades de dos o más personas.
- La búsqueda de las necesidades superiores tiene consecuencias cívicas y sociales deseables. Hasta cierto punto, cuanta más alta es la necesidad menos egoísta debe ser. El hambre, por ejemplo, es muy egocéntrica; la única forma de satisfacerla es satisfacerse a sí misma. Pero la búsqueda de amor y respeto implica a otras personas sin más remedio.
- La satisfacción de las necesidades superiores está más cerca de la autorrealización que de la satisfacción de las inferiores. Esta es una importante diferencia si se acepta la teoría de la autorrealización. Entre otras cosas, significa que podemos hallar, en la gente que vive en el nivel de las necesidades superiores, un mayor número y un mayor grado de las cualidades que se encuentran en las personas autorrealizadas.
- La búsqueda y gratificación de las necesidades superiores conduce a un individualismo más verdadero, más fuerte y más grande. Esto parece contradecir la anterior afirmación de que vivir en los niveles de las necesidades superiores significa más identificación de amor, o sea, más socialización. Por muy lógico que pueda sonar, sin embargo, es una realidad empírica. La gente que vive en el nivel de autorrealización, en realidad ha desarrollado mucho su propia idiosincrasia.

- Cuanto más alto el nivel de necesidad, más fácil y más efectiva puede ser la psicoterapia: en los niveles de las necesidades más inferiores apenas tiene efecto.
- Las necesidades inferiores están mucho más localizadas, son más tangibles y más limitadas que las superiores. El hambre y la sed son claramente mucho más corporales que el amor, que a su vez lo es más que el respeto. Además, los satisficentes de las necesidades inferiores son mucho más tangibles u observables que las satisficciones de las superiores.

Necesidades según su jerarquización (Maslow, 1943. pág. 21-32)

- Necesidades Fisiológicas: se refiere a las necesidades verdaderamente básicas, como alimento, agua, cobijo, etc. Estas necesidades están asociadas con la supervivencia del organismo, la homeostasis, es decir, a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de equilibrio interno.
- Necesidades de Seguridad: surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido. Seguridad física en un refugio que proteja del clima, seguridad de asegurar alimentación futura, seguridad de recursos para la educación, sanidad, etc.
- Necesidades de Afiliación: están relacionadas con la naturaleza social y relacional (amistad; inclusión grupal; aceptación social)
- Necesidades de Reconocimiento: Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. Por un lado, estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. Por el otro, estima baja refiere al respeto de las demás personas y la necesidad de atención, aprecio, reputación, estatus, dignidad.
- Necesidades de Autorrealización: es la necesidad más elevada del ser humano. Se encuentra en la cima de las jerarquías. Es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega cuando todos los niveles anteriores, han sido alcanzados o al menos completados hasta cierto punto.

## La teoría de Abraham Maslow y su relación con el trabajo y la empresa.(1943)

El autor plantea que al momento de satisfacer la necesidad de autoestima se conduce a sentimientos de autoconfianza, fuerza, capacidad, autosuficiencia y sentimientos de utilidad; mientras que su frustración genera sentimientos de inferioridad, debilidad y desamparo.

A su vez, Maslow, explica que la psicología humanística propuso la existencia y subrayó la importancia de las necesidades superiores, tal como la de lograr algo, de ser independiente y autónomo, de sentirse bien consigo mismo, y de crecer y autorrealizarse. Explica que a lo largo de la década de los años 60 y los 70 ha seguido floreciendo, desde su nacimiento, una corriente de ideas sobre la dirección de empresas y los negocios orientada a las personas y que muchas organizaciones del mundo han introducido técnicas, como la formación de la sensibilidad (French & Bell, 1980), la toma de decisiones participativa (Hackman & Oldham, 1980), la dirección por objetivos (Drucker, 1974) y programas para mejorar la calidad de la vida laboral (Carlson, 1980).

### **Bienestar psicológico, emociones y necesidades según Maslow**

Abraham Maslow plantea en su libro *Motivación y Personalidad* (1943) el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, desde una escuela humanista, las causas que llevan a las personas a trabajar y aportar parte de su vida en eso.

Para Maslow la motivación de las personas depende del tipo de necesidades que tenga, que a su vez depende de su situación personal, de donde se encuentre dentro de una jerarquía de necesidades, que deben ser satisfechas en un orden predeterminado, es decir, las necesidades siguen un orden secuencial concreto y no se puede satisfacer una necesidad de orden superior si previamente no se ha subsanado alguna de las necesidades de los niveles inferiores.

Este autor afirma desde un marco de motivación en el ámbito laboral que el tiempo que el individuo pasa en el trabajo, supera ampliamente a las horas que permanecemos en el hogar, con lo cual el mismo es una de las facetas más importantes en la vida de los sujetos. Tal es así, que las relaciones personales y el clima laboral son de gran influencia a la hora de mejorar o empeorar el bienestar de cada persona.

El empleo, vinculado a la base de la pirámide de Maslow (1943) siendo ésta la seguridad, puede relacionarse tanto a nivel de la obtención de una retribución como de

la posibilidad de ascenso, la responsabilidad o el potencial desarrollo personal. Maslow propone que a partir de la motivación, anhelo, ansia o carencia que presenta cada ser humano se compone los diferentes niveles que proponen la pirámide, por lo cual se concluye que cada jerarquización de necesidad variará de acuerdo a la potencia de dicho deseo o motivación.

Por otro lado, según Gloria Mulsow (2008) el Desarrollo Humano entendido como un proceso de ampliación de las opciones de las personas conjugando aspectos fundamentales como: lo constitucional de cada ser, la herencia y la interacción de estos elementos con el medio en el cual se desarrolla, asociado al proceso evolutivo propio del Desarrollo Humano de las personas, permitiría tener acceso a los recursos necesarios para mantener un nivel de vida decente que favorezca un “bien ser; bien estar; bien hacer y un bien saber”. Esto relacionado con un desarrollo emocional armónico, permitiría a la persona afrontar con mejores estrategias los impactos que la influencia del contexto pueda o no afectar de manera negativa su desenvolvimiento.

Puede ser entonces, que las opciones esenciales a través de las cuales se define el Desarrollo Humano, desde una postura sustentable y sostenible, es decir llevar una vida saludable, adquirir conocimientos, y tener acceso a los recursos necesarios, para mantener un nivel de vida que permita satisfacer las necesidades básicas, ayudará a favorecer un buen desarrollo en todo sentido. Sin embargo, si estas opciones esenciales no están a mano, otras oportunidades podrían ser inaccesibles.

Por su parte, la capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas es un componente fundamental del bienestar psicológico y, consiguientemente, de salud mental, la gente necesita mantener relaciones sociales estables, tener vínculos en los que pueda confiar e integrarse en grupos sociales a los que pertenecer, como por ejemplo desde la perspectiva del ámbito laboral. El bienestar psicológico ha centrado fundamentalmente su atención en el desarrollo de las capacidades y en el crecimiento personal, concibiendo ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. El crecimiento personal al que se refiere, es a que las personas necesitan marcarse metas vitales, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido, es decir, necesitan tener un propósito en la vida. El funcionamiento positivo óptimo requiere del empeño por desarrollar las potencialidades, por seguir creciendo como persona y por elevar al máximo sus capacidades (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002)

pudiendo lograr tanto un adecuado bienestar psicológico como el mejoramiento de las emociones positivas.

### **Efectos del desempleo**

El impacto de la pérdida del empleo puede afectar rápidamente a la salud mental, aumentando su deterioro debido a la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la imposibilidad de predecir y planificar el futuro y la pérdida de una posición social valorada (Del Pozo Iribarría et al, 2002).

Otros autores (Liptak, 1991) han señalado que las fases por las que pasan los desempleados serían similares a las que se producen ante cualquier suceso vital mayor (sucesos de muerte u otros traumas emocionales serios). Estas fases fueron descritas por Elizabeth Kubler-Ross (1987) como un proceso de adaptación o resocialización que incluyen cuatro estadios: la negación (se rehusa aceptar lo que ocurre), la ira, posteriormente se cae con frecuencia en la depresión y finalmente, si se supera el estadio anterior, se pasará a una fase de aceptación de la situación.

La calidad de vida, entendida como satisfacción con la vida presente, resulta disminuida, por lo que sus efectos pueden ser significativos tanto en el sujeto como en su núcleo familiar. El desempleo, conlleva a la disminución de ingresos y por lo tanto produce cambios en el estilo de vida. El desempleo, puede traer consecuencias psicológicas negativas como la disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc, produciendo un empobrecimiento del concepto que se tiene de uno mismo.

Asimismo, es dable considerar que el desempleo no afecta por igual a todas las personas, debe tenerse en cuenta diversos factores como la edad, el tiempo que lleve desempleado, las cargas familiares o sociales con las que el sujeto cuente, así como también el estilo de personalidad del mismo y su forma de enfrentar las adversidades.

Muchas situaciones de desempleo pueden generar en la persona la falta de sentido de su vida, y en muchas ocasiones es difícil recuperarse de un despido o una situación de desempleo, que a primera vista se presenta como un acontecimiento abrumador. No obstante, hay quienes logran tomar éste suceso desde una perspectiva positiva, esto no quiere decir que el individuo no sienta rabia o miedo, sino que cuando esto ocurre no descuida su estado de salud, sino que es capaz de adaptarse a la situación



nueva que le toca vivir, incluso es capaz de aprender y poner en práctica nuevos caminos con los que obtener dinero o mantenerse ocupado.

A su vez, el concepto de Educación Emocional brindado por Bisquerra (2011), señala que el mismo es un proceso que se da de manera continua, de forma permanente y a nivel individual, entiendo que las necesidades de un niño son totalmente diferente de las de un adolescente o un adulto. Explica que las competencias emocionales, conllevan a la capacidad de movilizar una serie de recursos, a través de la identificación de emociones propias y de los otros, para resolver problemas en situaciones específicas. Un sujeto con competencias emocionales es menos susceptible de caer en situaciones de riesgo social y de salud. Las competencias se pueden adquirir, es decir, se pueden educar, por tal motivo, es importante que la educación emocional comience desde el nacimiento, construyendo estrategias y líneas de acción.

En conclusión, todas las teorías mencionadas consideran que el trabajo es un factor que participa en la calidad de vida de las personas dentro de una sociedad, dando lugar a la satisfacción y bienestar tanto individual como social. El empleo, actúa entonces como elemento de integración social, permitiendo mejorar los estándares de calidad de vida, reconocimiento de logros, posibilidad de tomar decisiones por sí mismo, elevaría el índice de seguridad, confianza y planeamiento a futuro. Por el contrario las teorías vistas concuerdan que el desempleo influye en los individuos de forma negativa generando ansiedad, vergüenza, tensión, angustia, preocupación, desestructuración en la vida diaria de los sujetos y una notable disminución de la autoestima.

## **CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE**

## Estado del Arte

De la búsqueda bibliográfica, no se encontraron trabajos que relacionen emociones y bienestar psicológico en sujetos empleados y desempleados. No obstante, existen muchos que han estudiado los efectos del desempleo y el trabajo. Se presentarán algunas publicaciones más relevantes en relación a esta tesina.

Salvia, Brenlla & Despierre (2008) analizaron en qué grado la inestabilidad laboral favorece el desarrollo de malestar psicológico, las creencias negativas de control y la disminución de proyectos personales, en comparación con las personas que se encuentran en una situación estable. A 1500 argentinos mayores de edad les administraron la Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA) que trata de una encuesta multipropósito formada por 269 ítems que valoran las condiciones materiales (protección y resguardo, salud y alimentación, seguridad e integridad corporales) las condiciones sociales (relación con otros, vida ciudadana, trabajo e ingresos) las condiciones psicológicas (riesgo de malestar psicológico, habilidad para la conceptualización verbal, creencias de control, conformidad con las propias capacidades y proyectos personales). Hallaron que las situaciones de incertidumbre (inestabilidad laboral y trabajos precarios) son más nocivas para la salud y el bienestar psicológico que las situaciones laborales previsibles (condición de estar ocupado o desocupado en forma definida).

Moyano Díaz, Gutiérrez Peña, Zúñiga Cabrera y Cornejo (2013) analizaron la relación del desempleo con el bienestar subjetivo (BS) y el estilo atribucional. Fueron seleccionados 200 participantes (100 empleados y 100 desempleados) con igual número de participantes por sexo en cada grupo (50 y 50) y un tramo etario que va de los 21 a los 63 años. Mediante un estudio correlacional, no experimental, de corte transversal, utilizaron 4 instrumentos: (a) Escala de Satisfacción con la Vida (ESV); (b) Escala de Felicidad Subjetiva (EFS); (c) Causal Dimension Scale II y (d) Cuestionario de Explicaciones del Desempleo. Hallaron que los desempleados presentan menor Bienestar Subjetivo y un estilo atribucional con locus de causalidad externo, inestable y de bajo control, como así también que los desempleados hombres y mujeres tienen menor nivel de satisfacción vital que sus pares empleados, pero presentan un mismo nivel de felicidad, lo que genera preguntas para futuros estudios acerca de felicidad vs. Satisfacción vital en ámbitos de vida desfavorables.

Tiffon Nonis (2001) analizó los efectos de la prestación económica sobre la población desempleada, en una muestra compuesta por 162 sujetos desempleados de ambos sexos, siendo el intervalo de edad entre los 17 y los 58 años. Mediante una investigación cuasi-experimental y transversal, se aplicaron a) Currículo Vitae de los usuarios desempleados y b) Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota – MMPI. Halló mediante los datos obtenidos en la escala Hipocondriasis (Hs) y Esquizofrenia (Sc) que la psicomorbilidad se halla asociada con el cobro de la prestación económica en situación de desempleo, siendo que la ausencia de la prestación económica del Estado por desempleo puede originar la alteración en la salud mental del sujeto inactivo.

Buendía (1990) examinó el impacto psicológico que produce el desempleo considerado como uno de los eventos de vida más estresantes. Mediante una investigación cualitativa, llegó a la conclusión que entre los efectos del desempleo se considera la pérdida de autoestima, sentimientos de inseguridad, fracaso, de una experiencia de degradación social, vergüenza o sentimientos de culpa, efectos en la percepción social, consecuencias psicológicas, trastornos Psicofisiológicos, efectos en el locus de control relacionado con el nivel de depresión y el tipo de atribución que establecen respecto a su situación de desempleo.

Delgado, Espejo, Moreno y Dominguez (2015) analizaron el grado de satisfacción laboral y el afrontamiento al desempleo dependiendo del género, seleccionando 60 personas de las cuales la mitad fueron mujeres y la otra mitad hombres, con una edad promedio entre 20 y 59 años, todos de nacionalidad española pero de diferentes provincias. Mediante una investigación no experimental de tipo correlacional, administraron tres cuestionarios: el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (adaptación por Cano, Rodríguez & García, 2006), el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Melía & Peiró, 1998) y la Escala de Bienestar Psicológico (Cánovas-Sánchez, 1988). Los resultados obtenidos les permitieron concluir que sí existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre empleados y desempleados al igual que en afrontamiento, destacando diferencias significativas en la estrategia de resolución de problemas y autocrítica. Sin embargo, en hombres y mujeres si bien han encontrado diferencias, éstas no llegan a ser significativas, concretamente hallando ligeras diferencias en la subescala de afrontamiento” “pensamientos desiderativos” y “satisfacción laboral”.

Gascón, Olmedo, Bermúdez, García Campayo y Ciccotelli (2003) investigaron las consecuencias somáticas que pudiesen ser causantes de un factor externo como el desempleo. Utilizaron dos grupos, el primero constituido por 86 desempleados (44 mujeres y 42 hombres, cuyas edades estaban comprendidas entre los 17 y los 53 años) y el otro grupo formado por 68 empleados (compuesto por 38 mujeres y 30 hombres, con edades comprendidas entre los 18 y los 50 años). Se utilizó la Escala de Síntomas Somáticos-Revisada; Cuestionario de Calidad de Vida; Inventario de fastidios (Listado FASTPEL de Estrés Diario); Escala de Estrategias de Coping-Revisada; Escala de Estilos Conductuales de Miller; Escala de Apoyo Social SS-B; Cuestionario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad. Si bien encontraron diferencias entre los grupos en cuanto a la percepción de estrés diario, éstas no fueron estadísticamente significativas y, a pesar de ello, se produjeron distintos niveles de salud autoinformada en ambos grupos. Comparando a sujetos del medio urbano y rural, se encontró que éstos últimos contaban con una red más amplia y compleja de relaciones, presentando no sólo un nivel mucho más significativo de apoyo social, sino también mejores índices en presión arterial, colesterol y otras características relacionadas con la enfermedad. El apoyo social se ha mostrado como un buen predictor de la aparición, o no, de trastornos físicos y psicológicos, confirmándose las relaciones entre algunas respuestas de afrontamiento (como la reestructuración cognitiva o el apoyo social) con el estrés y con la salud.

Las distintas investigaciones plasmadas anteriormente proponen diferentes factores por los cuales el desempleo puede inferir en los individuos. Algunas de ellas afirman la existencia de efectos negativos sobre la salud tanto física como psíquica producto de la inestabilidad laboral, o bien se halló que la psicomorbilidad en los desempleados se encuentra asociada con el cobro de una prestación económica en situación de desempleo, como así también se consideran como consecuencia la pérdida de autoestima, sentimientos de inseguridad, fracaso, degradación social, vergüenza o sentimientos de culpa. A su vez, respecto a la investigación llevada a cabo en cuanto a la comparación del género femenino y masculino, si bien han encontrado diferencias, no llegan a ser significativas, hallando ligeras diferencias en cuanto al afrontamiento y resolución de conflictos. En conclusión, no se halla algún común denominador en relación a los efectos que el desempleo cause sobre los individuos siendo estos no solo diversos, sino también consecuentes de varios factores ya sea por cuestiones económicas, sociales o bien culturales.

**PARTE III: INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**  
**CAPÍTULO 3: METODOLOGIA**

## **Tipo de Estudio**

Cuantitativo – transversal - comparativo.

## **Diseño**

Se considera un diseño Ex post-facto, debido a que las variables independientes son asignadas y existe una hipótesis teórica definida (Kelinger, 1975).

- *Variables independientes asignadas*

1. Ocupación con dos valores: empleados- desempleados. Se define operacionalmente de acuerdo a la respuesta de los sujetos en el cuestionario sociodemográfico en el cual se le solicita marcar con una cruz su situación de “Empleado o Desempleado”
2. Sexo: varón- mujer

- *Variables dependientes*

1. Bienestar Psicológico
2. Emociones negativas y positivas

- *Variables intervinientes*

1. Necesidades según Abraham Maslow (1943)

## **Participantes**

La muestra fue no aleatoria y voluntaria. Los sujetos (N=200) se dividieron en dos grupos: empleados (E=100) y desempleados (D=100), ambos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. La muestra estuvo dirigida a hombres y mujeres con una edad promedio de 18 a 65 años.

## **Descripción de la muestra:**

En las siguientes Figuras se puede observar una muestra poco homogénea en relación al género de los participantes, siendo en su mayoría del género femenino (n=122) por sobre el masculino (n=78). Asimismo, en cuanto a la división de categorías, es dable destacar que el género femenino prevalece en todas ellas. Si bien la cantidad total de sujetos llega a la suma de 200 (E=100; D=100) se distingue una prevalencia del género femenino empleado (n=63), en relación al género masculino de la misma categoría (n=37), siendo también respecto a la categoría de desempleados, el género femenino (n=59) nuevamente prevalecerá por sobre el masculino (n=41). Es decir que, en relación al porcentaje de los sujetos empleados y desempleados de toda la muestra, se observa que en relación al género femenino el 51,6 % son empleadas (n=63) siendo

que el 48,4 % son desempleadas (n=59), y respecto al género masculino el 47,4% son empleados (n=37) mientras que el 52,6 % son desempleados (n=41).

Figura 1

Ocupacion						
Sexo			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Femenino	Valid	Empleado	63	51,6	51,6	51,6
		Desempleado	59	48,4	48,4	100,0
		Total	122	100,0	100,0	
Masculino	Valid	Empleado	37	47,4	47,4	47,4
		Desempleado	41	52,6	52,6	100,0
		Total	78	100,0	100,0	

Figura 2

Sexo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Femenino	122	61,0	61,0	61,0
	Masculino	78	39,0	39,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

A continuación, la Figura N° 3 muestra el porcentaje de estudios cursados por los sujetos, discriminando género femenino/masculino. Se observa que dentro del género femenino, el 0,8% posee secundario incompleto (n=1); el 14,8% secundario completo (n=18); el 11,5%, posee estudios terciarios (n=14); el 32,8% universitario incompleto (n=40) y el 40,2% universitario completo (n=49). Asimismo, respecto al género masculino, el 7,7% posee secundario incompleto (n=6); el 30,8% secundario completo (n=24); el 14,1%, posee estudios terciarios (n=11); el 11,5% universitario incompleto (n=9) y el 35,9% universitario completo (n=28).

Figura 3

Estudios						
Sexo			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Femenino	Valid	Secundaria Completo	18	14,8	14,8	14,8
		Secundaria Incompleto	1	,8	,8	15,6
		Terciario	14	11,5	11,5	27,0
		Universitario Completo	49	40,2	40,2	67,2
		Universitario Incompleto	40	32,8	32,8	100,0
		Total	122	100,0	100,0	
Masculino	Valid	Secundaria Completo	24	30,8	30,8	30,8
		Secundaria Incompleto	6	7,7	7,7	38,5
		Terciario	11	14,1	14,1	52,6
		Universitario Completo	28	35,9	35,9	88,5
		Universitario Incompleto	9	11,5	11,5	100,0
		Total	78	100,0	100,0	



## **Instrumentos**

### **PANAS (Ver anexo I)**

Escala de Afecto Positivo y Afecto Negativo (Watson, Clark & Tellegen, 1988), validado en Argentina por Mónica Moriondo, Patricia Palma, Leonardo Medrano y Pablo Murillo (2010). Esta escala mide emociones positivas y negativas, se aplica en forma individual y es autoadministrada, Cuenta con 20 ítems que describen distintas emociones, 10 para emociones negativas y 10 para emociones positivas que se evalúan por separado. A mayor puntaje, mayor emoción positiva o negativa. El evaluado debe indicar, utilizando una escala Likert de cinco posiciones, “con qué frecuencia ha experimentado las siguientes emociones en las últimas semanas”. Cada una de las emociones detalladas en el test, va de 1 (Muy poco o nada); 2 (Un poco); 3 (Medianamente); 4 (Bastante); 5 (Siempre o casi siempre).

Las estimaciones de la consistencia interna de la prueba mostraron un Alpha 0.86 a 0.90 para la escala de Afecto Positivo; y de 0.84 a 0.87 para la escala de Afecto Negativo (Watson et al., 1988). En la presente investigación la consistencia interna mostró un Alpha = 0,91 para Emociones Positivas y de 0,81 para Emociones Negativas.

### **BIEPS-A (Ver anexo I)**

Se utilizó la escala BIEPS-A validada en Argentina por María M. Casullo (2002) Universidad de Buenos Aires (U.B.A.) Este instrumento está compuesto por 13 ítems, los cuales se aplican en forma individual y autoadministrado. Los sujetos deben leer cada frase y responder a cada una de ellas sobre la base de lo que “pensó y sintió durante las últimas semanas”. Las alternativas de respuesta son: 1) de acuerdo; 2) ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3) en desacuerdo. Se obtiene la puntuación total de la suma de las puntuaciones asignadas a cada ítem (como se detalla en los cuadros insertados en el anexo de este trabajo). A mayor puntaje, mayor bienestar. El puntaje que se obtiene dependiendo de la suma de los ítems, se transforma en percentiles, según la tabla adjuntada en el Anexo I. Las puntuaciones que se interpretan corresponden a los Percentiles 75 o más (alto bienestar) entre 30 y 75 (bienestar medio) y 25 o menos (bajo bienestar). Las estimaciones de la consistencia interna de la prueba de esta investigación obtuvieron un Alpha = 0,82.

## Cuestionario Sociodemográfico

Para la obtención de datos se preguntó sobre las variables género, edad, situación laboral (empleado/desempleado) y estudios cursados.

## Procedimiento

Una vez entregado el consentimiento informado a cada uno de los participantes, se provee a los 200 sujetos de la escala BIEPS-A y la escala PANAS, más el cuestionario sociodemográfico. No se propone límite de tiempo ni restricción de consultas, todas las dudas pueden ser evacuadas por la encuestadora. La administración se llevó a cabo de manera individual y presencial.

## Análisis de Resultados

Para analizar los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico informático SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 22.0. Se estableció como criterio de significación, alfa  $<0.05$  y el tamaño del efecto, de acuerdo a la fórmula de  $r = Z / \sqrt{N}$ . Los valores del tamaño del efecto se consideran:  $r < 0,1$  efecto nulo;  $r$  entre  $>0,1$  a  $<0,3$  efecto pequeño;  $r$  entre  $>0,3$  a  $<0,5$  efecto mediano; y  $r > 0,5$  efecto grande.

**PARTE IV: RESULTADOS**  
**CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS**

Debido al tamaño de la muestra (n=200) para la prueba de normalidad de la distribución, se administró la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Como se refleja en las siguientes Figuras 4 y 5, ambas muestras son de significación simétrica, por lo cual para la evaluación del grado de significación de los resultados se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Figura 4. Pruebas de normalidad de la Variable “Bienestar Psicológico”

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Bienestar	,120	200	,000	,947	200	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Figura 5. Prueba de normalidad de la Variable “Emociones Positivas/Negativas”

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
RPositivo	,105	200	,000	,970	200	,000
RNegativo	,154	200	,000	,942	200	,000

a. Lilliefors Significance Correction

### Bienestar Psicológico y Emociones en función de la ocupación

Las Figuras 6, 7, 8 y 9 presentadas a continuación, muestran los rangos promedios y rangos en función de los dos grupos (empleados/desempleados) y los resultados de la U-Mann Whitney respectivamente. Como se observa en las tablas, en las variables dependientes, el grupo Empleado puntuó significativamente más que el Desempleado en todas las variables. La prueba U- Mann Whitney corrobora que estas diferencias son significativas: Bienestar Psicológico:  $Z = -5,949$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,42$ ; Emociones Positivas:  $Z = -10,387$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,73$  y Emociones Negativas:  $Z = -9,050$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,64$ .

Figuras 6 y 7. Relación entre Bienestar Psicológico y ocupación

### Mann-Whitney Test

#### Ranks

Ocupacion		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Bienestar	Empleado	100	124,80	12479,50
	Desempleado	100	76,21	7620,50
Total		200		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Bienestar
Mann-Whitney U	2570,500
Wilcoxon W	7620,500
Z	-5,949
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable:  
Ocupacion

Figuras 8 y 9. Relación entre Emociones Positivas/Negativas y ocupación

### Mann-Whitney Test

#### Ranks

Ocupacion		N	Mean Rank	Sum of Ranks
RPositivo	Empleado	100	142,98	14297,50
	Desempleado	100	58,03	5802,50
	Total	200		
RNegatio	Empleado	100	63,56	6355,50
	Desempleado	100	137,45	13744,50
	Total	200		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	RPositivo	RNegatio
Mann-Whitney U	752,500	1305,500
Wilcoxon W	5802,500	6355,500
Z	-10,387	-9,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000

a. Grouping Variable: Ocupacion

## Bienestar Psicológico y Emociones en función del género

Las siguientes Figuras 10, 11, 12 y 13 muestran los promedios y rangos en función del género (femenino/masculino) y las Variables Bienestar Psicológico y Emociones junto a los resultados de la U-Mann Whitney respectivamente. Como se observa en el primer gráfico, el género femenino puntuó significativamente más que el masculino en bienestar psicológico. La prueba U- Mann Whitney corrobora que estas diferencias son significativas:  $Z = -9,022$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,64$ . Respecto del segundo gráfico, se observa que el género femenino puntuó significativamente más que el masculino en emociones positivas y menos en emociones negativas. Sin embargo, la prueba U- Mann Whitney muestra que las diferencias no son significativas.

Figuras 10 y 11. Relación entre Bienestar Psicológico y Género

### **Mann-Whitney Test**

		Ranks		
	Sexo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Bienestar	Femenino	122	129,96	15855,50
	Masculino	78	54,42	4244,50
	Total	200		

### **Test Statistics<sup>a</sup>**

	Bienestar
Mann-Whitney U	1163,500
Wilcoxon W	4244,500
Z	-9,022
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Sexo

Figuras 12 y 13. Relación entre Emociones Positivas/Negativas y Género

### Mann-Whitney Test

Ranks				
	Sexo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
RPositivo	Femenino	122	103,35	12608,50
	Masculino	78	96,04	7491,50
	Total	200		
RNegatio	Femenino	122	96,58	11783,00
	Masculino	78	106,63	8317,00
	Total	200		

Test Statistics <sup>a</sup>		
	RPositivo	RNegatio
Mann-Whitney U	4410,500	4280,000
Wilcoxon W	7491,500	11783,000
Z	-,871	-1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)	,384	,230

a. Grouping Variable: Sexo

### Bienestar Psicológico, Emociones, Género y Nivel de ocupación

Para averiguar si hay diferencias en el Bienestar Psicológico y Emociones en relación al género y la ocupación, se procedió a recodificar las variables en cuatro categorías: 1. Femenno-empleada; 2. Femenino-desempleada; 3. Masculino-empleado y 4. Masculino-desempleado. Las Figuras 14 y 15 muestran los rangos promedios y la Prueba de Kruskal-Wallis respectivamente. Los resultados muestran diferencias significativas en las tres variables: Bienestar Psicológico: chi cuadrado = 111,855 ( $p < 001$ ); Emociones Positivas: chi cuadrado = 103,757 ( $p < 001$ ) y Emociones Negativas: chi cuadrado = 82, 545 ( $p < 001$ ).

Figuras 14 y 15. Bienestar Psicológico y Emociones en función del género y Ocupación

Rangos			
Sexo ocupación	N	Rango promedio	
Bienestar	Femenino empleada	63	153,94
	Femenino no empleada	59	102,31
	Masculino empleado	36	72,79
	Masculino no empleado	41	37,70
	Total	199	
E Positivo	Femenino empleada	63	142,81
	Femenino no empleada	59	60,10
	Masculino empleado	36	139,83
	Masculino no empleado	41	56,66
	Total	199	
E Negativo	Femenino empleada	63	62,18
	Femenino no empleada	59	132,15
	Masculino empleado	36	64,49
	Masculino no empleado	41	143,02
	Total	199	

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>			
	Bienestar	E Positivo	E Negativo
Chi-cuadrado	111,855	103,757	82,545
Gl	3	3	3
Sig. asintót.	,000	,000	,000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: sexo-ocupación

Para averiguar entre que condiciones se encuentran las diferencias significativas, se procedió a comparar las categorías de a pares con la prueba U-Mann-Whitney.



A continuación, las Figuras 16 y 17 muestran la relación entre mujeres empleadas vs. desempleadas. Se observa que las mujeres empleadas muestran mayor bienestar psicológico y emociones positivas y menor emociones negativas que las mujeres desempleadas. Bienestar Psicológico:  $Z = -6,507$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,59$ ; Emociones Positivas:  $Z = -8,225$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,74$  y Emociones Negativas:  $Z = -6,686$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,61$ .

Figuras 16 y 17. Bienestar Psicológico y Emociones en mujeres empleadas y desempleadas.

Rangos				
	Sexo ocupación	N	Rango promedio	Suma de rangos
E Positivo	Femenino empleada	63	86,95	5478,00
	Femenino no empleada	59	34,32	2025,00
	Total	122		
E Negativo	Femenino empleada	63	40,84	2573,00
	Femenino no empleada	59	83,56	4930,00
	Total	122		
Bienestar	Femenino empleada	63	81,56	5138,00
	Femenino no empleada	59	40,08	2365,00
	Total	122		

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>			
	RPositivo	RNegativo	Bienestar
U de Mann-Whitney	255,000	557,000	595,000
W de Wilcoxon	2025,000	2573,000	2365,000
Z	- 8,225	-6,686	-6,507
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000

a. Variable de agrupación: sexo ocupación

Las Figuras 18 y 19 muestran las relaciones entre varones empleados y desempleados. Al igual que las mujeres, los hombres empleados presentan mayor bienestar y emociones positivas y menor emociones negativas que los varones desempleados: Bienestar Psicológico:  $Z= -3,340$  ( $p<0,001$ )  $r= 0,38$ ; Emociones Positivas:  $Z= -6,061$  ( $p<0,001$ )  $r= 0,75$  y Emociones Negativas:  $Z= -6,154$  ( $p<0,001$ )  $r= 0,70$ .

Figuras 18 y 19. Bienestar Psicológico y Emociones en hombres empleados y desempleados

Rangos				
Sexo ocupación	N	Rango promedio	Suma de rangos	
E Positivo	Masculino empleado	36	55,47	1997,00
	Masculino no empleado	41	24,54	1006,00
	Total	77		
E Negativo	Masculino empleado	36	22,32	803,50
	Masculino no empleado	41	53,65	2199,50
	Total	77		
Bienestar	Masculino empleado	36	48,07	1730,50
	Masculino no empleado	41	31,04	1272,50
	Total	77		

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>			
	E Positivo	E Negativo	Bienestar
U de Mann-Whitney	145,000	137,500	411,500
W de Wilcoxon	1006,000	803,500	1272,500
Z	-6,061	-6,154	-3,340
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,001

a. Variable de agrupación: sexo ocupación

Las Figuras 20 y 21 muestran la relación entre los empleados femeninos y masculinos. La prueba U-Mann-Whitney mostró que las mujeres presentan mayor bienestar psicológico que los hombres: Bienestar Psicológico:  $Z = -6,423$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,65$ . En cuanto a emociones, si bien las mujeres puntuaron menos en emociones positivas y más en emociones negativas que los hombres, las diferencias no fueron significativas ( $p > 0,05$ )

Figuras 20 y 21. Bienestar Psicológico y Emociones en empleados femeninos y masculinos

Rangos				
	Sexo ocupación	N	Rango promedio	Suma de rangos
RPositivo	Femenino empleada	63	49,78	3136,00
	Masculino empleado	36	50,39	1814,00
	Total	99		
RNegativo	Femenino empleada	63	48,75	3071,00
	Masculino empleado	36	52,19	1879,00
	Total	99		
Bienestar	Femenino empleada	63	63,95	4029,00
	Masculino empleada	36	25,58	921,00
	Total	99		

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>			
	RPositivo	RNegativo	Bienestar
U de Mann-Whitney	1120,000	1055,000	255,000
W de Wilcoxon	3136,000	3071,000	921,000
Z	-,102	-,580	-6,423
Sig. asintót. (bilateral)	,919	,562	,000

a. Variable de agrupación: sexo ocupación

Las Figuras 22 y 23 muestran la relación entre las mujeres no empleadas vs. desempleados masculinos. Como se observa en las tablas, las mujeres no empleadas tienen mayor bienestar psicológico que los varones en la misma condición. Bienestar Psicológico:  $Z = -6,833$  ( $p < 0,001$ )  $r = 0,68$ . En cuanto a emociones, si bien las mujeres presentaron mayor puntaje en emociones positivas y menor en emociones negativas, las diferencias no fueron significativas ( $p > 0,05$ )

Figuras 22 y 23. Bienestar Psicológico y Emociones en desempleados en función del género

Rangos				
	Sexo ocupación	N	Rango promedio	Suma de rangos
RPositivo	Femenino no empleada	59	51,80	3056,00
	Masculino no empleado	41	48,63	1994,00
	Total	100		
RNegativo	Femenino no empleada	59	47,76	2818,00
	Masculino no empleado	41	54,44	2232,00
	Total	100		
Bienestar	Femenino no empleada	59	66,98	3952,00
	Masculino no empleado	41	26,78	1098,00
	Total	100		

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>			
	RPositivo	RNegativo	Bienestar
U de Mann-Whitney	1133,000	1048,000	237,000
W de Wilcoxon	1994,000	2818,000	1098,000
Z	-,537	-1,135	-6,833
Sig. asintót. (bilateral)	,591	,256	,000

a. Variable de agrupación: sexo ocupación

## Correlaciones entre Bienestar Psicológico y Emociones

La Figura 24 muestra la existencia de correlaciones significativas entre Bienestar Psicológico y Emociones. Como es de esperar, a mayor puntaje de Bienestar Psicológico, mayor puntaje de Emociones Positivas y menor puntaje de Emociones Negativas ( $p < 0.0001$ ).

Figura 24.

<b>Correlaciones</b>			Bienestar	RPositivo	RNegativo
Rho de Spearman	Bienestar	Coeficiente de correlación	1,000	,470**	-,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	200	200	200
RPositivo	RPositivo	Coeficiente de correlación	,470**	1,000	-,522**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	200	200	200
RNegativo	RNegativo	Coeficiente de correlación	-,389**	-,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	200	200	200

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## CONCLUSIONES FINALES Y DISCUSIÓN

Para una mayor comprensión, la Figura 25 muestra un resumen de los resultados obtenidos

Figura 25. Resumen de los resultados obtenidos

Condición	Bienes./T .Efecto	E+ T. Efecto	P < E- T. Efecto
E vs. D	>E/Mediano	>E/grande	< E/grande
F vs. M	>F/grande	ns	ns
FE vs. FD	>FE /grande	>FE/grande	<FE /grande
ME vs. MD	>ME /mediano	>ME/grande	<ME/grande
FE vs ME	>FE /grande	ns	ns
FD vs MD	>FD /grande	ns	ns

Nota: E= empleado; D: desempleado, F=Femenino, M=Masculino; Bien.= bienestar psicológico; E+ Emociones positivas; E- = Emociones negativas; ns= no significativo; T= Tamaño del efecto donde:  $r < 0,1$ , efecto nulo;  $r$  entre  $> 0,1$  a  $< 0,3$ = efecto pequeño;  $r$  entre  $>0,3$  a  $<0,5$ = efecto mediano; y  $r >0,5$  = efecto grande.

Los datos estadísticos arrojaron la existencia de una diferencia significativa y un tamaño del efecto grande en las emociones positivas y negativas respecto de la comparación entre sujetos empleados y desempleados, y una diferencia significativa con tamaño de efecto mediano en Bienestar Psicológico, tanto en mujeres como en varones. Estos datos apoyan entonces las teorías propuestas por Abraham Maslow (1943) y Ryan & Deci (2000) sobre la importancia del trabajo en el bienestar de las personas, y a la vez estarían relacionadas más significativamente con las emociones que manifiestan los individuos a lo largo de su cotidianidad que con el bienestar psicológico propiamente dicho, entendiendo que las personas que no están establecidas laboralmente, estarían más desmotivadas por el sentimiento de creerse incapaces de desarrollar nuevas habilidades, tanto de forma individual como a nivel social, es decir, los sujetos empleados, poseen mayor bienestar psicológico pero aún mayores emociones positivas que aquellos desempleados.

Por otra parte, en esta investigación también se halló que las mujeres, ya sean empleadas o desempleadas, obtuvieron mayores puntajes de Bienestar Psicológico y Emociones Positivas y menores Emociones Negativas que los hombres, con un tamaño del efecto entre mediano y grande. Además, las mujeres tanto, empleadas como

desempleadas mostraron mayor bienestar que los varones, con un tamaño del efecto grande. Aunque estos resultados hay que tomarlos con precaución ya que el número de participantes según el género fue mayor en mujeres, podría explicarse teniendo en cuenta las presiones de la cultura donde se realiza esta investigación y la necesidad del hombre, como género, de sentirse proveedor y sustento de la familia respecto de las mujeres. Desde una perspectiva cultural, existe cierto antagonismo entre las exigencias y las restricciones impuestas por la cultura como lo son el estudio y la desigualdad entre el género femenino y el masculino en el cual las vivencias de una cultura patriarcal han llevado a sentar las bases de una exigencia hacia los hombres relacionada con el éxito académico, profesional y del sustento de la familia y el hogar, siendo la mujer desplazada de esta obligación. Esta última, en cambio, de acuerdo a una visión cultural aún vigente, puede llegar a sentir alto bienestar siendo muy activas en la administración del hogar, educación de los niños y cuidado de su familia en general. Por la misma razón, una mujer empleada puede sentir mayor bienestar por haberse incluido en el medio laboral.

En distintas investigaciones consultadas, presentadas anteriormente, se llegó a la conclusión de la existencia de diferentes factores por los cuales el desempleo puede incidir en los individuos; la mayoría de ellas afirman la existencia de efectos negativos sobre la salud tanto física como psíquica producto de la inestabilidad laboral. El presente trabajo afirma entonces la hipótesis inicial, poniendo de manifiesto las consecuencias que el desempleo plasma en los sujetos ya sea por la necesidad de ejercitar diferentes habilidades sociales y herramientas que luego pueden ser utilizadas para ser expresadas en otros contextos que no tengan que ver directamente con lo laboral, como así también la necesidad de vincularse y de pertenecer al sistema productivo de la sociedad, aumentando la autoestima, la sensación de utilidad y así acrecentando su subjetividad en cuanto a sus emociones positivas y un adecuado bienestar psicológico.

Asimismo, es dable destacar que no siempre el Bienestar Psicológico se relaciona significativamente con las emociones, aunque la correlación entre las dos pruebas administradas muestra correlaciones significativas (ver Tabla 24). Esto podría indicar que ambos constructos comparten algunas características, pero no todas, lo que justifica tomarlas simultáneamente.

## **Alcances y limitaciones**

Es de destacar que, la investigación abarcó 200 sujetos y se hallaron diferencias significativas y un tamaño del efecto entre mediano y grande, definiendo la variable independiente con la respuesta empleado/desempleado. En futuras investigaciones sería interesante que se agreguen otras variables que puedan modular al bienestar psicológico y las emociones, por ejemplo, evaluar si el desempleado busca o no trabajo, tiempo que está desempleado, y respecto del empleado, grado de satisfacción con su trabajo, etc.

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, se puede considerar que el número de mujeres superó al de varones; un estudio posterior debería homogeneizar la muestra en función del género.

Finalmente, cabe tener en cuenta que este estudio no manipuló la variable independiente por lo cual los resultados, si bien apoyaron fuertemente las teorías planteadas, queda la posibilidad que ellos no se deban exclusivamente a la condición de empleados.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bisquerra, R. (2016). *Competencias emocionales*. Extraído desde la página web: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales.html> - Fecha 26/08/2016.
- Bisquerra, R. (2016). *Inteligencia emocional*. Extraído desde la página web: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional.html> - Fecha 26/08/2016
- Buendía, J. (1990). *Psicopatología del desempleo*. España. Departamento de Metodología y Análisis del Comportamiento. Facultad de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación. Universidad de Murcia - Copyright 1990. Secr. de Public. e Interc. Cient. Universidad de Murcia. ISSN: 0212-9728.
- Casullo, M.; Brenlla, M.E.; Castro Solano, A.; Cruz, M.S; Gonzalez, R.; Maganto, C.; Martin, M.; Martinez, P.; Montoya, I. & Morote, R. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Argentina. Editorial Paidós SAICF 1ºed.
- Coronel de Pace, C. (2014). *Bienestar Psicológico, consideraciones teóricas*. Extraído desde la página: <http://es.scribd.com/doc/217992855/BienestarPsicologico-Teoricos> - Fecha 08/05/2014.
- Del Pozo Iribarría, J.; Ruiz, M.; Pardo, A. & San Martín, R. (2002). *Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*. España. Psicothema, vol. 14, núm. 2, 2002, pp. 440-443. Universidad de Oviedo.
- Delgado, C.; Espejo, C.; Moreno, J. & Dominguez, F. (2015). *Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados en cuanto al género*. España. ReiDoCrea, Vol. 4, Art. 12, Pág. 85-93.
- Fernandez, H. (2011). *Lecciones de Psicología Cognitiva*. Argentina. Universidad Abierta Interamericana - 1ª edición, 1ª reimpresión.
- Gascón, S.; Olmedo, M; Bermúdez, J; García Campayo, J & Ciccotelli, H. (2003). *Estrés por desempleo y salud*. España. Artículo en Medicina Psicosomática y Psiquiatría de Enlace N° 66.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. España. Editorial Kairós.
- Kubler-Ross, E. (1987). *Living with death and dying*. Londres. Editorial Souvenir Press.
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y personalidad*. España. Editorial Díaz de Santos - Material Académico Facultad de Salamanca.
- Moriondo, M.; De Palma, P.; Medrano, L. A. & Murillo, P. (2012). *Adaptación de la escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) a la población de adultos de*

- la ciudad de Córdoba: análisis psicométricos preliminares.* Argentina. Revista Universitas Psychologica, Vol. 11, N° 1 enero-marzo, Pág. 187-196.
- Moyano Díaz, E.; Gutiérrez Peña, D.; Zúñiga Cabrera, K. & Cornejo, F. (2013). *Empleados y Desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo.* Chile. Revista Psicología & Sociedad ISSN-e 1807-0310, Vol. 25, N° 2, pág. 440-450.
  - Mulsow, G. (2008). *Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano.* Brasil. Educação Porto Alegre, Vol. 31, N° 1, Pág. 61-65.
  - Nogueira, J. (2015). *Espiritualidad y su relación con el bienestar subjetivo y psicológico.* Argentina. PSOCIAL, Revista de Investigación en Psicología Social Vol. 1, N° 2, Pág. 33-50. ISSN 2422-619X. Universidad de Flores.
  - Perez, T. (2015). *Los efectos del desempleo en las personas.* España. Revista Puleva Salud, edición Lactalis Puleva, S.L.
  - Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000). *Teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar.* Nueva York. American Psychologist. Vol. 55, N° 1, Pág 68-78. DOI: 10.1037110003-066X.55.1.68. Universidad de Rochester.
  - Salvia, A.; Brenlla, M.E. & Despierre, B. (2008). *Desempleo, inestabilidad laboral y condiciones psicológicas.* Argentina. Revista de Psicología, N° 4-8, Pág. 97-112.
  - Sroufe, A. (2000). *La naturaleza del desarrollo emocional.* México. Editorial Oxford.
  - Tiffon Nonis, B. (2001). *Estudio Psicopatológico del estatus de desempleo desde una perspectiva socio-laboral.* España. Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona. Facultad de medicina. Departamento de Salud Pública, Unidad de Medicina Legal y Forense. Programa de Doctorado 1999-2001.
  - Topf, J. (2008). *Psicología: la conducta humana.* Argentina. Editorial Eudeba 1ª edición, 9ª reimpresión.
  - Watson, J. (1925). *El conductismo: emociones, capítulos VII y VIII. ¿Existen los instintos humanos?* (parte I y II). Argentina. Editorial Paidós edición año 1976.

## ANEXO

### ESCALA BIEPS-A (Casullo, 2002)

Nombre: ..... Edad: ..... Sexo: M  F

Empleado  Desempleado

Educación:

Primario Completo  Primario Incompleto

Secundario Completo  Secundario Incompleto

Terciario Completo  Terciario Incompleto

Universitario Completo  Universitario Incompleto

Le solicito que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante las últimas semanas. Las alternativas de respuesta son: **ESTOY DE ACUERDO – NI DE ACUERDO NI DESACUERDO – EN DESACUERDO**. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz en uno de los tres espacios.

De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	
			1. Creo que se lo que quiero hacer con mi vida.
			2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.
			3. Me importa pensar qué haré en el futuro
			4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.
			5. Generalmente le caigo bien a la gente.
			6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.
			7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.
			8. Creo que en general me llevo bien con la gente.
			9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.
			10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.
			11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de cambiar.
			12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.
			13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.

## VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS BIEPS-A

CATEGORIAS	PUNTAJE
En desacuerdo	1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3

## DIMENSIONES

DIMENSIONES BIEPS-A	ÍTEMS
Aceptación/Control	2, 11 y 13
Autonomía	4, 9 y 12
Vínculos	5, 7 y 8
Proyectos	1,3, 6 y 10

## PUNTAJES DIRECTOS Y PERCENTILES CORRESPONDIENTES A LA ESCALA BIEPS-A

PUNTAJE DIRECTO	PERCENTIL
28	5
33	25
35	50
37	75
39	95

La escala tiene todos sus ítems directos, obteniéndose una puntuación total a partir de la suma de las puntuaciones asignadas a cada ítem. No admite respuestas en blanco. La puntuación global directa se transforma a un nivel percentilar.

<b>SUB-ESCALAS</b>	<b>PUNTUACIONES ALTAS</b>	<b>PUNTUACIONES BAJAS</b>
<b>Control de Situaciones</b>	Tiene una sensación de control y de autocompetencia. Puede crear o manipular contextos para adecuarlo a sus propias necesidades e intereses.	Tiene dificultades en manejar los asuntos de la vida diaria. No se da cuenta de las oportunidades. Cree que es incapaz de modificar el ambiente.
<b>Aceptación de Sí</b>	Puede aceptar los múltiples aspectos de sí mismo incluyendo los buenos y los malos. Se siente bien acerca del pasado.	Está desilusionado respecto de su vida pasada. Le gustaría ser diferente de cómo es. Se siente insatisfecho consigo mismo.
<b>Vínculos psicosociales</b>	Es cálido. Confía en los demás. Puede establecer buenos vínculos. Tiene capacidad empatía y afectiva.	Tiene pocas relaciones con los demás. Es aislado. Se siente frustrado en los vínculos que establece con los demás. No puede hacer compromisos con los demás.
<b>Autonomía</b>	Puede tomar decisiones de modo independiente. Es asertivo. Confía en su propio juicio	Es emocionalmente inestable. Depende de los demás para tomar decisiones. Le preocupa lo que piensan los otros.
<b>Proyectos</b>	Tiene metas y proyectos en la vida. Considera que la vida tiene significado. Tiene valores que hacen que la vida tenga sentido.	La vida carece de sentido y de significado. Tiene pocas metas y proyectos. No puede establecer que la vida tenga algún propósito.

La propuesta general de este instrumento es evaluar la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal y subjetiva.

#### Interpretación de la escala:

Puntuaciones inferiores al percentil 25: indican que la persona autopercebe un Bienestar Psicológico muy bajo y que están comprometidas varias de sus áreas vitales.

Percentil 25: Indicaría un nivel bajo de Bienestar Psicológico, sin un compromiso muy grande en las dimensiones evaluadas.

Puntuaciones correspondientes al percentil 50: indican un bienestar promedio señalando que el sujeto se siente satisfecho con su vida, en términos generales.

Puntuaciones correspondientes a los percentiles 75 a 95: indican un alto nivel de bienestar, señalando que el sujeto se siente muy satisfecho con su vida.

**ESCALA PANAS** (Moriondo, Palma, Medrano y Murillo, 2010)

Nombre: ..... Edad: ..... Sexo: M  F

Empleado  Desempleado

**Educación:**

Primario Completo  Primario Incompleto

Secundario Completo  Secundario Incompleto

Terciario Completo  Terciario Incompleto

Universitario Completo  Universitario Incompleto

Utilizando la escala de respuesta propuesta, señale con una **X** con qué frecuencia ha experimentado las siguientes emociones en las últimas semanas. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no deje frases sin responder

Emoción	Frecuencia de Emoción				
	Muy poco o nada	Un poco	medianamente	Bastante	Siempre o casi siempre
Interesado					
Afligido					
Excitado					
Disgustado					
Fuerte					
Culpable					
Asustado					
Hostil					
Entusiasmado					
Orgullosa					
Irritable					
Alerta					
Avergonzado					
Inspirado					
Nervioso					
Decidido					
Atento					
Intranquilo					
Activo					
Temeroso					

## VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS PANAS

CATEGORIAS	PUNTAJE
Muy poco o nada	1
Un poco	2
Medianamente	3
Bastante	4
Siempre o casi siempre	5

## DIMENSIONES

Dimensiones PANAS	Ítems	Emociones
Emociones Positivas	1;2;3;5;9;10;14;16;17;19	Interesado; Dispuesto; Animado; Enérgico; Entusiasmado; Orgullosa; Inspirado; Decidido; Atento; Activo.
Emociones Negativas	4;6;7;8;11;12;13;15;18;20	Disgustado; Culpable; Asustado; Enojado; Irritado; Tenso; Avergonzado; Nervioso; Intranquilo; Temeroso.