



**CONDICIONES LABORALES Y SALUD MENTAL  
EN ACTORES Y ACTRICES DE TEATRO**

***WORKING CONDITIONS AND MENTAL HEALTH IN  
THEATRE ACTORS***

AUTORA: Maria Barbolla Zapater

TUTOR: Dr. Alfredo Rodríguez Muñoz

**Trabajo Fin de Máster  
Máster Universitario en Psicología Social  
Universidad Complutense de Madrid**

Curso académico 2020-2021

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	2
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES .....	3
1. INTRODUCCIÓN. ....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Desarrollo de los antecedentes.....	5
1.2.1. Conceptualización de la importancia del empleo.....	5
1.2.2. Inseguridad laboral.....	6
1.2.3. Empleabilidad.....	8
1.2.4. Desempleo.....	10
1.2.5. Multi-empleo.....	11
1.2.6. El contexto de los actores y actrices de teatro.....	12
1.2.7. Condiciones laborales, estrés ansiedad y depresión.....	14
1.2.8. Condiciones laborales y bienestar psicológico.....	16
1.2.9. Apoyo social.....	18
1.3. Propósito y fundamentación.....	20
2. METODOLOGÍA.....	21
2.1. Participantes.....	21
2.2. Instrumentos.....	22
2.3. Procedimiento.....	24
2.4. Análisis de datos.....	24
3. RESULTADOS.....	25
4. DISCUSIÓN.....	33
4.1. Principales resultados e implicaciones teóricas.....	33
4.2. Limitaciones del estudio y sugerencias para el futuro.....	37
4.3. Implicaciones prácticas.....	38
5. REFERENCIAS.....	40

## RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

La inseguridad laboral y otras condiciones laborales, como el desempleo, son perjudiciales para la salud mental. Por eso, en este estudio se ha investigado la relación de estas variables en actores y actrices de teatro en España. Para alcanzar este objetivo, se seleccionó una muestra de 242 actores y actrices residentes en España. Los resultados muestran que este colectivo percibe más inseguridad laboral y está más desempleada que la población general. También muestran que tiene altos niveles de ansiedad y depresión, y que una elevada percepción de inseguridad laboral se relaciona con una peor salud mental. En referencia al apoyo social, aquellas personas que perciben mayor apoyo social tienen un mejor bienestar psicológico y menos depresión.

**Palabras claves:** inseguridad laboral, bienestar psicológico, salud mental, apoyo social, teatro.

## SUMMARY AND KEY WORDS

Job insecurity and other working conditions such as unemployment are harmful for people's mental health. The aim of the present study is to analyse these variables and the relationship between them in a sample of theatre actors settled in Spain. In order to reach this goal, 242 theatre actors living in Spain were chosen. The results show that theatre actors perceive more job insecurity and are more unemployed than the general population. Moreover, they have high levels of anxiety and depression which, and a high job insecurity is related with worse mental health. Regarding social support, those subjects that perceive higher social support tend to have better psychological wellbeing and less depression.

**Keywords:** job insecurity, psychological wellbeing, mental health, social support, theatre.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

El modelo de trabajo ha ido cambiando paulatinamente en los últimos 20 años, acentuándose este cambio a partir de la crisis económica del 2008. De este modo, el modelo tradicional, que consistía en tener un contrato fijo y mantenerse en un mismo empleo durante la mayor parte de la vida laboral, ha ido evolucionando hacia un nuevo modelo donde priman los contratos precarios y de corta duración (Russo y Terraneo, 2020).

El empleo no se puede considerar únicamente un medio con el que obtener ingresos económicos para poder costearse las necesidades básicas, sino que también aporta multitud de beneficios de carácter psicosocial. Según expone Jahoda en su Modelo de deprivación latente, el empleo aporta estructuración del tiempo, actividad, la creación de una identidad y un estatus social, un propósito colectivo y contacto social. Asimismo, el trabajo de una persona le permite estar dentro de una estructura social. De este modo, si una persona pierde su empleo, también se ve privada de estos elementos, por lo que genera estrés (Jahoda, 1983 citado por Selenko, Batinic y Paul, 2011; Russo y Terraneo, 2020). Además, la percepción de cada individuo hacia su trabajo y posición social cambia en base del tipo de contrato y condiciones laborales que tiene. Concretamente, los contratos que actualmente se encuentran en auge y que están caracterizados por su flexibilidad y precariedad, tienden a generar mayor sentimiento de incertidumbre en las personas (Sennett, 1998 citado por Russo y Terraneo, 2020).

Asimismo, el empleo permite adquirir otra serie de recursos que aportan beneficios a las personas, como el apoyo social (Xia, Gu, Huang, Zhu y Cheng, 2020). Sin embargo, en un empleo también se puede perder recursos como la seguridad, la autonomía o el tiempo de descanso. Esta privación de recursos perjudica psicológicamente a la persona pudiendo generar síntomas de depresión, burnout o estrés (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl y Westman, 2014; Hobfoll, 2001).

Los cambios producidos en el modelo de trabajo que se han percibido en las últimas décadas han tenido repercusión en el campo de la investigación donde expertos en la psicología y la sociología han empezado a estudiar los nuevos patrones laborales, introduciendo conceptos tales como la inseguridad laboral y la precariedad. En este sentido, durante los últimos años también ha habido un creciente interés en estudiar cómo estas nuevas condiciones laborales afectan a la salud mental, al bienestar y a las relaciones interpersonales (Russo y Terraneo, 2020).

En referencia a los diversos colectivos a quienes ha podido afectar estos cambios en las condiciones laborales, se ha teorizado que los artistas fueron los primeros que experimentaron esta evolución de los puestos de trabajo (Kleppe, 2017). Sin embargo, se encuentra la paradoja que los estudios relacionados con esta temática han dejado de lado este colectivo.

Concretamente, el campo de las artes escénicas, que engloba a bailarines, músicos y actores (Kogan, 2002), ha sido históricamente

insuficientemente explorado, donde las investigaciones siempre se han centrado más en el ámbito de la medicina estudiando las lesiones que puede llegar a sufrir el colectivo. Sin embargo, desde hace pocos años, el interés por parte de la psicología y la sociología hacia este sector ha ido creciendo y, consecuentemente, los estudios relacionados con las artes escénicas. A pesar de este crecimiento, el colectivo de los actores y actrices parecen haber sido desatendido, ya que la mayoría de los estudios se suele centrar en la ansiedad escénica de los músicos y la imagen corporal de los bailarines (Robb, Due y Venning, 2016).

Asimismo, las investigaciones que hacen referencia a las condiciones laborales son muy escasas, es más, en dichas investigaciones los patrones laborales no son el objeto principal de estudio. Por ejemplo, Robb et al. (2016) realizaron un estudio cualitativo cuyo objetivo era conocer cómo ciertos factores personales y sociales, entre los que se encontraba el estilo de vida, de los actores y actrices de teatro les afectaban psicológicamente. A su vez, revisiones bibliográficas como las de Kogan (2002) y Nordin-Bates (2012) siguen un patrón similar al estudio mencionado previamente analizando diversos factores psicológicos, entre los que se encuentra la inseguridad laboral y el desempleo del colectivo en cuestión.

## **1.2. Desarrollo de los antecedentes.**

### **1.2.1. Conceptualización de la importancia del empleo.**

La Teoría de la Conservación de Recursos, formulada por Hobfoll, indica que las personas tienen cierta inclinación a obtener, mantener y proteger aquellas cosas que más les importan. Dicho de otra manera, buscan obtener y mantener aquellos recursos personales y sociales que les permiten sobrevivir (Hobfoll, 2001). Halbesleben et al. (2014) definen recurso como “*cualquier cosa percibida por el individuo que le permita alcanzar sus objetivos*” (p. 1338). De este modo, se puede entender como recurso cualquier cosa que la persona valore, por lo que podrían ser objetos, condiciones, etc. Concretamente, multitud de estudios han profundizado sobre qué conceptos se pueden considerar recursos y algunos de ellos son la seguridad laboral, las recompensas, el control y autonomía, la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, el apoyo social, el tiempo libre, la autoestima, y el clima de trabajo (Halbesleben et al., 2014).

Esta teoría se fundamenta en dos principios básicos. El primero enuncia que la pérdida de recursos tiene un mayor impacto que la ganancia de estos. Dicha afirmación se sustenta en el concepto del sesgo negativo (*negative bias*) donde le damos más importancia a la información negativa que a la positiva. Es más, las ganancias solo toman importancia en un contexto de muchas pérdidas. De este primer principio, podemos derivar que los sucesos negativos en nuestras vidas repercuten de manera negativa a nuestras conductas y emociones e incrementan el estrés. Mientras, los sucesos positivos repercuten de manera positiva, pero solo cuando ha habido una constante de pérdidas (Hobfoll, 2001).

Llevando este principio al mundo laboral, se entiende que la pérdida de algún recurso laboral afectará más al empleado que la ganancia de uno, de igual

forma, esta pérdida tiene más impacto en las personas que tienen menos recursos que en las que tienen más. Es más, algunas consecuencias de esta privación de recursos son el estrés, el burnout, la depresión y otras afectaciones psicológicas negativas. Concretamente, la pérdida del empleo tiene un impacto notablemente significativo en la depresión (Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 2001). Asimismo, la ganancia de un recurso laboral en un contexto de pérdidas como por ejemplo obtener un empleo cuando se encuentra en situación de desempleo de larga duración, ganaría importancia (Halbesleben et al., 2014).

El segundo principio en el que se fundamenta la Teoría de la Conservación de Recursos indica que las personas tienen que hacer uso de sus recursos para protegerse y recuperarse de las pérdidas, y también para ganar más recursos (Hobfoll, 2001). Tradicionalmente, los estudios sobre organizaciones se han centrado en investigar la inversión en recursos en el contexto de pérdidas de recursos para amortiguar estas, y se ha concluido que la inversión de recursos es un proceso complejo que depende de muchos factores, personales y contextuales (Halbesleben et al., 2014).

Asimismo, se puede señalar que no es necesario perder recursos para sufrir las consecuencias derivadas, sino que la simple percepción de privación o la ausencia de estos son igual de perjudiciales que la pérdida. Por lo que en estas tres situaciones la persona puede padecer estrés (Hobfoll, 2001).

En la sociedad actual, el trabajo es considerado fundamental, ya que brinda muchos de los recursos mencionados previamente, y es gracias a este que una persona puede participar e integrarse en sociedad (De Witte, 1999; Russo y Terraneo, 2020). Consecuentemente, podemos afirmar que las personas tenderán a usar y conservar aquellos recursos que les permitan estar empleados. Igualmente, cuanto más recursos psicológicos y sociales tenga la persona, esta disfrutará de mejor empleo. Es más, aquellas personas con más recursos serán más propensas a obtener aún más recursos (Xia et al., 2020).

Del mismo modo, el trabajo satisface necesidades básicas como la supervivencia y la autodeterminación, y también tiene diversos beneficios psicológicos, como los expuestos en el Modelo de deprivación latente de Jahoda: permite a la persona socializarse, tener un horario estructurado y un propósito futuro que planear, así como desarrollarse en sociedad. También es destacable mencionar que mediante un empleo se reciben ingresos financieros, que a su vez permiten satisfacer ciertas necesidades básicas. Es por esto por lo que cuando una persona ve peligrar o pierde su empleo, implica una privación de estas necesidades básicas y de los beneficios psicológicos y económicos que este proporciona (De Witte, 1999; De Witte, Jahoda, 1983 citado por Selenko et al., 2011; Pienaar y De Cuyper, 2016; Vulkan, 2012).

### **1.2.2. Inseguridad laboral.**

La inseguridad laboral se ha definido como un severo estresor laboral (Fischmann, Sulea, Kovacs, Iliescu y De Witte, 2015). Desde que se empezó a estudiar este concepto, han sido diversos los autores que lo han conceptualizado de distintas maneras. Sin embargo, todos coinciden en tres puntos clave: es un

fenómeno subjetivo, involuntario, y de inseguridad hacia el futuro. Primero, es subjetivo ya que se basa en la percepción de la persona, por lo que dos personas frente a un mismo empleo pueden sentir diferentes grados de inseguridad laboral. Segundo, es involuntario ya que no son los trabajadores los que la eligen. Finalmente, la inseguridad hacia el futuro se refiere a la posibilidad de perder el empleo, y todo lo que ello conlleva (De Witte, 1999; Fischmann, De Witte, Suleay Iliescu, 2018; Sverke y Hellgren, 2002; Vander Elst, De Witte y De Cuyper, 2013).

Se puede estudiar la inseguridad laboral desde dos perspectivas diferentes: desde un punto cualitativo y desde otro cuantitativo. El primero se entiende como la percepción de que ciertas características preciadas del trabajo, como la nómina, desaparezcan o empeoren. El segundo hace referencia a la preocupación de los empleados de poder perder un trabajo en el futuro (Fischmann et al., 2018; Fischmann et al., 2015; Sverke y Hellgren, 2002; VanderElst et al., 2013). Es relevante hacer esta diferenciación porque cada una se ha relacionado con consecuencias diferentes. La inseguridad laboral cualitativa se ha relacionado con las actitudes hacia el trabajo y tiene consecuencias menos negativas porque se mantiene el empleo, mientras que la cuantitativa se ha relacionado más con los problemas de salud (Sverke y Hellgren, 2002). Asimismo, también hay ciertas variables que influyen en un solo tipo de inseguridad laboral. La confianza con el jefe o jefa se ha comprobado que es una variable moderadora en la relación entre empleabilidad e inseguridad laboral cualitativa. Por otro lado, la necesidad de cierre, es decir, de darle un final a la etapa que se acaba, muestra efectos positivos cuando se relaciona con la inseguridad laboral cuantitativa, mientras que presenta unos resultados opuestos cuando se vincula a la cualitativa (Fischmann et al., 2015). No obstante, ciertas variables como el bienestar actúan de la misma forma cuando se los relaciona con los dos tipos de inseguridad laboral (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall, y Hellgren, 2010).

Tal como se ha mencionado previamente, la inseguridad laboral es una percepción subjetiva, por lo que distintas personas pueden tener una percepción diferente de una misma situación. Además, esta percepción surge a partir de diversas situaciones objetivas, entre las que se encuentran el mercado laboral y la situación económica de la empresa, y otras características más subjetivas, que están relacionadas con la sensación de control de la persona o sus necesidades (Sverke y Hellgren, 2002). Estos factores que influyen en la percepción de inseguridad laboral también se pueden clasificar en tres niveles: las condiciones de la empresa, características sociodemográficas de la persona y personalidad de esta (control, optimismo). Dentro de la primera, la comunicación interna es clave para prevenir la percepción de inseguridad laboral y sus posteriores consecuencias para la salud mental y física. Algunos de los factores personales más influyentes en la percepción de la inseguridad laboral son las emociones negativas incluido el pesimismo, un locus de control externo acompañado de baja coherencia, y una baja autoestima (Kinnunen et al., 1999). Con respecto a las variables sociodemográficas, las mujeres sufren más efectos negativos derivados de la inseguridad laboral que los hombres. Esto se puede deber a que los hombres tienen más facilidad para encontrar un nuevo trabajo. Sin embargo, también se ha visto que los hombres pueden sufrir más de

inseguridad laboral debido la presión relacionada con su rol, donde son los que tienen que mantener a su familia (Cheng y Chan, 2008).

La inseguridad laboral tiene diversas consecuencias. Estas se pueden categorizar en afectaciones de nivel psicológico, que son las mayoritarias y están detalladas en los siguientes apartados, afectaciones de nivel somático y actitudes hacia el trabajo. Concretamente, en la sintomatología somática, la inseguridad laboral se ha relacionado con los dolores de cabeza, incremento de la presión arterial y problemas del corazón (De Witte, 1999; Ferrie, Shipley, Stansfeld y Marmot, 2002). En referencia a las actitudes hacia la organización, se ha visto que, si una persona percibe inseguridad laboral, sus actitudes hacia la organización serán negativas, también mostrará bajo rendimiento laboral, bajo compromiso y baja satisfacción, esta última puede derivar en una insatisfacción de la vida (De Witte, 1999; Fischmann et al., 2018; Sverke y Hellgren, 2002; Vander Elst et al., 2013).

Asimismo, las repercusiones que la inseguridad laboral tiene en la salud son a largo plazo, es más, a mayor tiempo expuesto a la inseguridad laboral, más graves son las consecuencias derivadas de esta (De Witte, 1999; Kinnunen et al., 1999). Se ha comprobado que la salud mental de las personas mejora progresivamente cuando estas pasan de una percepción de inseguridad laboral a un trabajo estable. Del mismo modo, cuando se pasa de un trabajo seguro a inseguridad laboral, los efectos son los contrarios y la salud de las personas tiende a empeorar (Ferrie et al., 2002). Finalmente, una percepción crónica de inseguridad laboral resulta en una cronicidad y empeoramiento de los síntomas psicológicos ya que muchos aspectos de la vida de la persona se ven afectados por esta inseguridad laboral (Ferrie et al., 2002; Sverke y Hellgren, 2002). En especial, se detecta agotamiento por acabamiento de los recursos personales (De Witte, 1999). Sin embargo, es oportuno indicar que hay ciertos factores que pueden moderar dichos efectos perjudiciales de la inseguridad laboral. Entre ellos se encuentra el apoyo social, el cual se desarrollará más adelante, así como diferencias individuales y la forma que tiene la empresa de tratar a sus empleados (Sverke y Hellgren, 2002).

Finalmente, es destacable citar que diversos estudios han investigado la relación entre la inseguridad laboral y la empleabilidad, descrita en el siguiente apartado, donde los resultados indican que existe una correlación negativa entre empleabilidad e inseguridad laboral (Vanhercke et al., 2016). En concreto, Cuyper et al. (2008) verificaron que la empleabilidad percibida es un antecedente de la inseguridad laboral, donde a mayor empleabilidad menor inseguridad laboral. Esta relación se puede deber a que las personas con mayor empleabilidad tienen un trabajo más seguro o porque no perciben peligro, sino retos.

### **1.2.3. Empleabilidad.**

El concepto de empleabilidad ha ido ganando importancia al largo de los años a raíz de la evolución del mercado laboral, donde el empleo indefinido no está garantizado, por lo que depende de la persona poder continuar en el

empleo, subir de categoría en una misma empresa o encontrar un nuevo trabajo (Vanhercke, De Cuyper y De Witte, 2016). Sin embargo, como se ha empezado a estudiar de forma exhaustiva recientemente, aún es un concepto poco estudiado, por lo que se precisa de más investigaciones acerca de este tema (Gunawan et al., 2018).

El constructo de empleabilidad fue introducido a principios del siglo XX, y su conceptualización ha ido modificándose con el paso del tiempo. Inicialmente, se concibió como un concepto dicotómico, donde había las personas que podían ser empleadas y las que no. En ese momento, la empleabilidad era estudiada con medidas objetivas como la educación de una persona o su posición en el mercado laboral (Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008; Gunawan, Creed y Glendon, 2018). No fue hasta la década de 1950 cuando este concepto adquirió una visión más subjetiva y se empezó a describirlo como una actitud de la persona hacia el trabajo (Gunawan et al., 2018). Asimismo, durante esta década el interés hacia el estudio de este concepto se incrementó considerablemente (Cuyper et al., 2008).

Actualmente, este constructo hace referencia a la percepción que tiene la persona de tener un trabajo, ya sea obtener un empleo, mantenerlo, subir de categoría dentro de la misma organización o cambiar de empleo. Esta percepción no implica tener trabajo, pero sí que es un factor que lo facilita. Asimismo, al ser subjetiva, se puede entender que la misma situación puede ser percibida de diferentes maneras por cada persona (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2009; Gunawan et al., 2018; Vanhercke et al., 2016).

Como la empleabilidad es la percepción que tiene la persona, a la hora de definirla, no solo se deberían tener en cuenta los factores personales, sino también los contextuales. En definitiva, podemos decir que tal como se conceptualiza actualmente la empleabilidad, esta depende de los procesos personales, que incluyen conductas, actitudes, conocimientos, habilidades, experiencia, etc. pero también de procesos sociales, es decir, el contexto que rodea a la persona, en el que se encuentra el mercado laboral, entre otros (Gamboa et al., 2009; Llinares-Insa, González-Navarro, Zacarés-González y Córdoba-Iñesta, 2018). Por lo que, a la hora de estudiar este concepto, se puede focalizar en diversos aspectos: los sociodemográficos, los personales y la percepción que tiene la propia persona. Este último aspecto es más holístico ya que al actuar desde la perspectiva de la persona se tienen en cuenta ambos factores, los contextuales y los personales (Vanhercke et al., 2016).

La empleabilidad está compuesta por cuatro dimensiones: el capital humano (experiencia, habilidades, conocimiento), el capital social (conocimiento del mercado laboral), la identidad laboral y la adaptabilidad. Estas dimensiones moldean la posibilidad de encontrar trabajo. Así, un mayor capital humano implica más percepción de empleabilidad ya que la persona posee más recursos que le pueden servir para ser contratada y escalar posiciones dentro de la empresa, por lo que se siente más segura a la hora de buscar el empleo ideal para ella. Del mismo modo, gracias a un mayor capital social, la persona tendrá más contactos y accederá a los mejores puestos de trabajo (Gamboa et al., 2009). Algunos de los grupos más estudiados en referencia a este concepto son

los estudiantes universitarios, las personas desempleadas o con trabajos temporales y las personas con diversidad funcional (Gunawan et al., 2018).

#### **1.2.4. Desempleo.**

El desempleo se considera aquel periodo de tiempo en que una persona que está en edad de trabajar y no se encuentra incapacitada para esta labor, se encuentra sin trabajo. Esta condición empezó a cobrar relevancia a raíz de la crisis económica del 2008 (De Witte, Rothmann y Jackson, 2012) que hizo que las tasas de desempleo se elevaran. En concreto, en España el último trimestre del 2007 había un 8,57% de desempleo, mientras que justo un año después había un 13,79%. Actualmente, el 16,13% de la población española está en situación de paro (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

La situación de desempleo es multidimensional e incluye diferentes factores como la situación misma de desempleo, pero también factores personales y contextuales. Dentro de los factores personales se encuentran la motivación de encontrar un nuevo trabajo y las posibilidades en sí de encontrarlo (De Witte et al., 2012). Con respecto a los factores contextuales, estos se podrían clasificar en dos categorías. Primero están aquellos factores que hacen más referencia al Estado, en los que se incluiría la seguridad social y los programas dispuestos por el gobierno para las personas desempleadas, ya sea focalizando en su bienestar o en adquirir más habilidades. Y seguidamente, están los que hacen más referencia al capital social, es decir, la red de contactos que puede tener una persona y los canales de comunicación que usan para acceder a la información relacionada con el desempleo (Du Toit, De Witte, Rothmann y Van den Broeck, 2018).

Tal como se especifica en los apartados siguientes, esta situación es una experiencia negativa para las personas porque perjudica su salud mental. Esto es debido a la falta de recursos de carácter económico y otros recursos como el estatus social (Artazcoz, Benach, Borrell y Cortès, 2004; De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018). Del mismo modo, independientemente del contexto, las personas desempleadas se sienten avergonzadas y presionadas por la sociedad porque no cumplen con la norma social que dice que una persona adulta debe trabajar para ganar dinero, y así vivir. Asimismo, recordemos que el empleo cubre ciertas necesidades básicas, como la supervivencia, por lo que cuando alguien está desempleado, estas necesidades básicas no son cubiertas (De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018).

Pero el desempleo no solo afecta a la salud mental, sino que también afecta a la física. Algunas de las dolencias somáticas más comunes son los dolores de cabeza y estómago, problemas de sueño o patologías cardíacas o deriñón. En este caso, existen factores como la pobreza y el sistema de protección social de cada país, que actuarían como variables mediadoras en esta relación (Bambra y Eikemo, 2008; De Witte et al., 2012).

En referencia a las consecuencias de esta situación en un ámbito más social, se ha demostrado que el desempleo está relacionado con la exclusión social. Asimismo, esta situación también afecta a la unidad familiar de la persona

desempleada generando más conflictos, e incluso puede surgir algún tipo de abuso (De Witte et al., 2012).

Cuando las personas se encuentran en situación de desempleo, acostumbran a idear estrategias para afrontar dicha situación. Du Toit et al. (2018) mencionan que hay dos posturas opuestas que se pueden tomar. La primera consiste en una activación de la persona para buscar otro empleo, mientras que la segunda es más afín al fatalismo, ya que la persona lo da todo por perdido y sus esfuerzos para salir de la situación son mínimos.

Asimismo, existen diversas variables que moldean la experiencia y confrontación del desempleo. Una de las más importantes es el género, donde igual que en la inseguridad laboral, este afecta de manera diferente a mujeres y varones. Debido a la discriminación por sexo en el ámbito laboral, las primeras tienen más probabilidades de encontrarse en situación de desempleo, asimismo, les será más difícil encontrar un empleo (De Witte et al., 2012). Esta diferencia se percibe en los datos de desempleo del último trimestre de 2020 donde el desempleo de las mujeres rozaba un 20%, concretamente un 18,33%, mientras que los hombres no llegaban al 15%, con un 14,17% de desempleo (Instituto Nacional de Estadística, 2021). En referencia a los varones, estos son los que pueden sufrir más psicológicamente debido al rol establecido de que el hombre debe procurar dinero a la familia para vivir (De Witte et al., 2012).

La propia experiencia previa con el desempleo también influye en la experiencia actual de este. Una persona que ya se haya encontrado en esta situación previamente, a priori, ya habrá adquirido ciertas habilidades en la búsqueda de empleo que le pueden facilitar dejar de encontrarse en esta situación. Asimismo, el tiempo que una persona ha pasado desempleada es un factor que influye en las consecuencias negativas derivadas de la situación. En este sentido se ha teorizado que la persona que recientemente se ha encontrado desempleada muestra un estrés más elevado que las personas de desempleo de larga duración debido a que la segunda ya se ha adaptado a la situación (DeWitte et al., 2012).

Finalmente, cabe destacar que encontrarse dentro de un grupo de personas desempleadas amortigua las consecuencias negativas mencionadas anteriormente que derivan de la situación de desempleo (Du Toit et al., 2018).

### **1.2.5. Multi-empleo.**

Una persona con dos trabajos, o multi-empleada, se considera aquella que trabaja y recibe una nómina de dos empresas diferentes durante al menos un mes. Estas empresas pueden ser dos organizaciones, o una organización y trabajo como autónomo. El multi-empleo ha empezado a surgir en las últimas décadas, por lo que la investigación al respecto es escasa (Webster, Edwards y Smith, 2019). Asimismo, las principales razones por las que las personas deciden buscar más de un empleo son, en primer lugar, poder conseguir más ingresos, y en segundo lugar, mejorar sus habilidades en un campo concreto (Marucci-Wellman, Willetts, Lin, Brennan y Verma, 2014b).

El hecho de tener más de un empleo a la vez puede adoptar diferentes formas. Algunas de ellas son: combinar un trabajo temporal con uno fijo, tener un trabajo extra durante los fines de semana o trabajar en dos empleos a la vez (Marucci-Wellman et al., 2014b). Asimismo, se puede diferenciar entre el trabajo primario, que es al que se le dedica más horas semanalmente, y el trabajo secundario, que hace referencia al que se le dedica menos horas. En este aspecto, se ha comprobado que las personas suelen tener más preferencia por el trabajo primario a la hora de dedicarle esfuerzo, es más, incluso en ocasiones el trabajo secundario se percibe como algo negativo que impide mayor desarrollo en el primario (Webster et al., 2019).

El multi-empleo tiene diversas consecuencias negativas. Por ejemplo, puede reducir la productividad y lealtad de la persona en la empresa, así como hacer que esté más distraída y confusa. Esto es debido a que debe atender a las peticiones que recibe por parte de los dos empleos (Webster et al., 2019). La persona con dos trabajos presenta mayor cansancio emocional y tiene niveles altos de fatiga derivados de una reducción del tiempo dedicado al descanso y a dormir (Marucci-Wellman, Willetts, Lin, Brennan y Verma, 2014a) ya que las personas con más de un empleo suelen trabajar de media más que las que solo tienen un empleo y la actividad cognitiva que realiza la persona es superior al estar combinando dos trabajos que posiblemente requieren de habilidades distintas (Webster et al., 2019). Además, la persona multi-empleada debe manejar bien el tiempo, ya que tiene que combinar los dos trabajos y la vida fuera de estos (familia, ocio, etc.) (Marucci-Wellman et al., 2014a). También se ha visto que el multi-empleo está relacionado con el riesgo de sufrir lesiones debido a la falta de sueño y fatiga que presentan las personas que se encuentran en esta situación (Marucci-Wellman et al., 2014b).

No obstante, se han encontrado ciertos beneficios al multi-empleo, como recibir mayores ingresos y adquirir más habilidades (Webster et al., 2019). Estos beneficios tienen relación con las razones por las cuales se persigue el multi-empleo, mencionadas al principio de este apartado.

### **1.2.6. El contexto de los actores y actrices de teatro.**

Como se ha mencionado previamente, el colectivo de actores y actrices de teatro pertenece al sector de las artes escénicas juntamente con bailarines y músicos (Kogan, 2002). Este grupo se puede definir socio-demográficamente por ser de media más joven, estar mejor educado y tener mayores habilidades que la media de la población (Menger, 2001). Asimismo, es un grupo que se suele encontrar en las grandes ciudades (Maxwell, Seton y Szabó, 2015; Menger, 2001).

El oficio de los profesionales de las artes escénicas, como el actor o la actriz de teatro, es considerado una carrera proteica, es decir, que la persona se debe adaptar a las condiciones para poder encontrar trabajo. Este tipo de carrera corresponde al extremo de la carrera porfolio, que es en la que se trabaja en diversos trabajos a la vez. De este modo, se puede apreciar que las profesionales de las artes escénicas van construyendo su propia carrera de

manera autónoma. En concordancia a esta característica, la razón por la que los artistas escogen su profesión está relacionada con lo que esta le aporta artísticamente. Asimismo, para este colectivo, las recompensas que les proporciona su trabajo están más estrechamente relacionadas con la creatividad y el desarrollo personal y profesional que con los beneficios económicos (Bennett, 2009). Es por todo esto por lo que su satisfacción laboral está sujeta al propio trabajo y no a los ingresos que reciben de este. Por consiguiente, a la hora de buscar empleo, los artistas le ponen más énfasis a qué les puede aportar este artísticamente y no económicamente (Kleppe, 2017). Debido a esta forma de concebir el empleo, la iniciativa de la persona es un factor clave que permitirá al artista encontrar un trabajo (Gamboa et al., 2009).

Además, estos profesionales suelen ocupar diversas posiciones dentro del mismo ámbito, es decir, pueden trabajar como creadores, actores, profesores, managers, etc. (Menger, 2001). En línea con esta diversificación, es comprensible que las personas que se dedican a este ámbito no solo procuren ser instruidos en técnicas de actuación, sino que también acostumbren a buscar formación relacionada con el máquetin, entre otros, que les ayude a realizar dichos trabajos (Bennett, 2009).

En referencia a las condiciones laborales, se ha comprobado que las ocupaciones de este colectivo son más precarias que la media. En primer lugar, se ha constatado que las personas que tienen una carrera porfolio tienen más inseguridad laboral, desempleo y bajos ingresos (Lindström, 2016). Además, es característico de los actores y actrices de teatro que acostumbren a trabajar en proyectos intermitentes, trabajos a tiempo parcial y trabajos autónomos. Estas condiciones hacen que su empleo acostumbre a ser inestable, por lo que no estén trabajando todo el tiempo, es decir, acostumbran a sufrir de desempleo, y tienen dificultades económicas. Dichas dificultades y la característica de la intermitencia es lo que hace a estas personas tener que estar siempre buscando nuevos empleos, incluso es común que combinen su trabajo en el teatro con un segundo trabajo, o también denominado trabajo de día, para ganar suficiente dinero para sobrevivir (Kleppe, 2017; Lindström, 2016; Menger, 2001). Sin embargo, aunque necesario para poder sobrevivir, los artistas no se sienten cómodos con este segundo trabajo porque les deniega tiempo que podrían estar dedicando a labores creativas (Lindström, 2016).

Es destacable mencionar que en los últimos años parece que más personas se interesan por pertenecer a este tipo de colectivo, pero esta mayor demanda de trabajo no va acompañada de una mayor oferta. Las producciones teatrales no se incrementan a la misma velocidad que lo hacen las personas que se quieren dedicar al espectáculo. Esto también ha hecho que el desempleo, los trabajos precarios y el multi-empleo sean cada vez más comunes en este sector (Kleppe, 2017; Menger, 2001).

Estas condiciones laborales también afectan al estilo de vida de las personas. A causa de su inestabilidad económica derivada del constante desempleo y los trabajos precarios, los actores y actrices de teatro se encuentran que en ocasiones no pueden llegar a cubrir sus necesidades básicas (Robb et al., 2016), lo que los lleva, como se ha mencionado previamente, a buscarse un segundo trabajo. Este hecho se ve en el trabajo de Maxwell et al. (2015), quienes realizan un estudio de carácter mixto donde combinan encuestas

semiestructuradas con escalas psicológicas a una muestra de 785 actores y actrices australianos. Estos investigadores comprueban que los ingresos de los actores y actrices derivados de este mundo son bajos. Concretamente, la mayoría de la muestra ganó menos de 10.000 dólares australianos durante el año financiero de 2011-2012, siendo estos ingresos similares a los que habían recibido en años anteriores. No solo eso, sino que, al analizar los beneficios económicos procedentes de otros trabajos, el conjunto de actores y actrices recibía hasta 40.000 dólares australianos, por lo que se evidencia como el multiempleo es esencial para poder conseguir más ingresos, y así, cubrir sus necesidades básicas.

Poniendo el foco en la situación laboral de los actores y actrices de teatro en España, un informe realizado por la Fundación AISEG (Artistas, Intérpretes, Sociedad de Gestión) durante el 2020 revela que la mitad de las artistas, un 54%, reciben ingresos anuales iguales o inferiores a los 6.000 euros. Además, únicamente un tercio de los encuestados reciben ingresos suficientes para poder subsistir sin problemas, es decir, cobra 12.000 euros o más anualmente. Sin embargo, a raíz de la pandemia, esta situación ha empeorado y actualmente un 97% de actores y bailarines no recibe ingresos suficientes y se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. Asimismo, también como consecuencia de la pandemia de Covid-19, el desempleo subió de un 19% a un 69% (Fundación AISGE, 2021).

### **1.2.7. Condiciones laborales, estrés ansiedad y depresión.**

El estrés es una reacción adaptativa (Cano-Vindel, 2011) que surge cuando una persona se tiene que enfrentar a un acontecimiento concreto que percibe como amenazante para intentar solventarlo. Una situación amenazante o estresante es aquella que, al evaluar los recursos que una persona tiene, percibe que estos no serán suficientes para poder solventar dicha situación (Fernández-López, Siegrist, Rödelby y Hernández-Mejía, 2003). De este modo, el estrés activa respuestas emocionales que permiten a la persona reaccionar frente a la situación y disponer de más recursos para afrontar las demandas (Muñoz i Navarro, 2015; Soriano, Pérez-Fuentes, Molero, Tortosa y González, 2019). Asimismo, al tratarse de una evaluación de los recursos propios, un mismo acontecimiento no será percibido de la misma manera por diversas personas, ya que cada una tendrá una percepción determinada y unos recursos concretos (Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005). Cuando la situación estresante se prolonga en el tiempo sin poder resolverse, se habla de distrés. En este caso, los recursos de la persona van disminuyendo como resultado de su uso prolongado para intentar solucionar la situación estresante. El distrés tiene diversas consecuencias negativas para la persona, tanto psicológicas como fisiológicas, entre las cuales se encuentran la ansiedad y la depresión (Fernández-López et al., 2003; Muñoz i Navarro, 2015).

Se ha comprobado que una de las fuentes más importantes de estrés es el ámbito laboral, donde normalmente las demandas del entorno superan a los recursos de la persona (Moya-Albiol et al., 2005). Concretamente, la inseguridad

laboral es considerada uno de los estresores más importantes para los trabajadores ya que, tal como teorizaron Lazarus y Folkman, la anticipación a una situación de peligro tiene las mismas consecuencias que la situación amenazante en sí (De Witte, 1999; De Witte et al., 2016; Fischmann et al., 2018; Kinnunen, Mauno, Natti y Happonen, 1999; Sverke y Hellgren, 2002; Vander Elstet et al., 2013). Además, se entiende que la inseguridad laboral es un estresor crónico, por lo que los efectos negativos son a corto y largo plazo (Vulkan, 2012). Es por esto por lo que se puede considerar que esta es incluso peor para el bienestar que el desempleo (De Witte et al., 2016). Son diversos los estudios que han investigado las consecuencias para la salud que tienen las situaciones estresantes. Algunas de las más estudiadas son la ansiedad y la depresión (De Witte et al., 2016). Estas dos patologías son también las más comunes derivadas del estrés laboral (Cano-Vindel, 2011).

La ansiedad es una de las respuestas emocionales surgida en situaciones estresantes que activan a la persona para resolver el acontecimiento amenazante (Cano-Vindel, 2011; Muñoz i Navarro, 2015; Soriano et al., 2019). Esta respuesta se da en tres niveles: el fisiológico, el emocional y el cognitivo. Además, la ansiedad se puede presentar, por un lado, y como se ha mencionado previamente, cuando el estrés es continuo (Muñoz i Navarro, 2015; Soriano et al., 2019), o bien, debido a un sesgo cognitivo. En este segundo caso la ansiedad se puede activar sin motivo aparente, es decir, sin una situación amenazante a la que enfrentarse. Si esto sucede frecuentemente, la persona puede desarrollar un trastorno de ansiedad (Cano-Vindel, 2011; Muñoz i Navarro, 2015). Cabe destacar que alrededor de un cuarto de la población acabará sufriendo un trastorno de ansiedad a lo largo de su vida (Muñoz i Navarro, 2015).

El trastorno de depresión mayor es descrito como una pérdida de interés y un ánimo decaído durante al menos 14 días, y que afecta a los diversos ámbitos de la vida (APA, 2013). Diversos estudios han constatado que las personas más propensas a sufrir este trastorno mental son las mujeres de entre 25 y 45 años, asimismo, aunque la mayoría de las personas que padecen depresión se recuperan en un año, también es muy probable que la persona que ha sufrido un episodio de depresión vuelva a sufrir otro a lo largo de su vida. Igualmente, los eventos estresantes pueden desencadenar episodios de depresión (Bonde, 2008).

En referencia a las condiciones laborales, diversos estudios relacionan la inseguridad laboral con el estrés (De Witte, 1999; De Witte et al., 2016). Asimismo, en el estudio de Ferrie et al. (2002), con una muestra de 10308 participantes, se comprobó que la inseguridad laboral está relacionada positivamente con ansiedad y depresión. Es más, dicha relación también se encontró cuando las personas están en situación de inseguridad laboral crónica, por lo que el riesgo de niveles mayores de morbilidad aumenta.

El desempleo y el multi-empleo también se han relacionado con estos problemas de salud mental. En el caso de las personas con desempleo, la depresión, la ansiedad, el estrés y la soledad aumentan cuando se encuentran en esta situación (Artazcoz, Benach, Borrell y Cortès, 2004; De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018). Los resultados de la revisión elaborada por Paul y Moser (2009) muestran como el estrés aumenta cuando se pierde el trabajo, y del mismo modo, se reduce cuando la persona vuelve a estar empleada.

Resultados

similares fueron encontrados por Gili, Roca, Basu, McKee y Stuckler (2012) en su investigación con una muestra de 7940 pacientes de centros públicos de salud de España. En esta se comprobó como el hecho de estar desempleado se relacionaba positivamente con el trastorno de depresión y el trastorno de ansiedad generalizada. En referencia al multiempleo, se ha teorizado que este es un factor estresante debido a la mayor carga física y cognitiva que supone para la persona cumplir con las obligaciones de ambos trabajos (Marucci-Wellman et al., 2014a; Webster et al., 2019).

En el caso concreto de los actores y actrices de teatro, sus condiciones laborales también impactan a su salud psicológica. Tal como evidencian Maxwell et al. (2015) en su estudio, los niveles de depresión, estrés y ansiedad de este colectivo son más altos que la media. Es más, estos autores encontraron que el grado de depresión de los actores y actrices es incluso el doble que el de la población general. Otro hallazgo de su estudio fue que los profesionales más jóvenes de 55 años presentaban más depresión, ansiedad y estrés que sus compañeros de más edad. Todos estos problemas se ven agravados por su situación laboral, previamente explicada (Robb et al., 2016). Concretamente, Nordin-Bates (2012) y Maxwell et al. (2015) explican que la inseguridad laboral y los problemas económicos son algunas de las fuentes más relevantes de ansiedad, juntamente con la incertidumbre constante en la que viven donde el no saber qué hacer después crea un estado permanente de ansiedad (Kleppe, 2017). Esta relación entre los problemas de salud mental y las condiciones laborales la ratifica Amparo Climent, actriz y miembro del Consejo de Administración de AISEG, quien a raíz de los resultados del informe de dicha asociación menciona que muchos trabajadores del sector cultural presentan depresión debido a las dificultades que tienen para trabajar agravadas por la pandemia de Covid-19 (Sainz, 2021).

### **1.2.8. Condiciones laborales y bienestar psicológico.**

El bienestar psicológico se puede conceptualizar de diversas maneras. Ryan y Deci (2001) lo definen como “un funcionamiento y experiencia psicológico óptimo”, no es la ausencia de un trastorno mental. A medida que se ha ido estudiando este concepto, han surgido dos perspectivas: la hedónica y la eudaimónica (Ryan y Deci, 2001).

La perspectiva hedónica se focaliza en la felicidad subjetiva y en los elementos de la vida que traen felicidad. Para medirla, los estudiosos usan el concepto bienestar subjetivo, que está formado por tres conceptos, la satisfacción con la vida, la presencia de buen humor y la ausencia de mal humor (Díaz et al., 2006; Ryan y Deci, 2001). Mientras que el primer concepto mide el bienestar más a largo plazo, los dos segundos se refieren al bienestar del momento, a las emociones positivas y negativas que tiene la persona en un instante concreto (Díaz et al., 2006).

En cambio, para la perspectiva eudaimónica, el bienestar y la felicidad subjetiva son dos elementos diferentes. Según esta perspectiva, el bienestar surge cuando las actividades de las personas son congruentes con sus valores. Asimismo, este se conceptualiza de manera longitudinal, por lo que el bienestar

eudónico se ve reflejado cuando alguien puede sacar todo su potencial. Además, en oposición al concepto de bienestar subjetivo, los autores que trabajan con la perspectiva eudaimónica, utilizan el concepto de bienestar psicológico, el cual tiene seis dimensiones: autonomía, crecimiento personal, aceptación de uno mismo, propósito en la vida, dominio del entorno y relaciones positivas (Ryan y Deci, 2001). En esta investigación se tomará la perspectiva eudaimónica, por lo que se medirá el bienestar psicológico mediante las seis dimensiones nombradas previamente.

La autonomía representa la capacidad de una persona de ser un ente propio, independiente de las otras, con sus propios ideales que le permitirán autorregular su comportamiento (Díaz et al., 2006). Según Robb et al., (2016), los actores y actrices de teatro perciben autonomía en el sentido de que su profesión actual es la que ellos querían, en cambio, sienten que sus vidas y trabajos dependen de otros.

El crecimiento personal es la capacidad de la persona de desarrollar sus potenciales (Díaz et al., 2006). Las personas que trabajan en el ámbito teatral se describen como exploradores, por lo que constantemente experimentan situaciones que implican un crecimiento personal (Robb et al., 2016).

La aceptación de uno mismo, o auto-aceptación, es cuando, siendo consciente de sus propias limitaciones, la persona se acepta tal como es (Díaz et al., 2006). En el caso de las personas del sector teatral, Robb et al. (2016) encontraron que se sienten especiales, pero sin embargo son muy perfeccionistas y críticos consigo mismos, por lo que no está claro el grado de auto-aceptación que tiene este colectivo.

El propósito en la vida son aquellos objetivos, metas, que se marca la persona para dar un sentido a su vida (Díaz et al., 2006). Mientras están trabajando, los actores y actrices de teatro tienen sentimientos fuertes de propósito en la vida, y, además, se identifican fuertemente con su rol de actor o actriz. No obstante, este sentimiento es perdido cuando no están inmersos en ningún proyecto (Robb et al., 2016).

El dominio del entorno hace referencia a la capacidad de una persona de buscar o crear aquellos contextos que le sean más favorables, esta dimensión proporciona una capacidad de control de la situación (Díaz et al., 2006). Es por eso por lo que cuando una persona no tiene esta sensación de control sobre el entorno, es más probable que desarrolle depresión (Peterson y Seligman, 1984). Este es el caso del colectivo del sector teatral, que suele tener poco dominio del entorno debido a su inseguridad laboral y problemas financieros (Robb et al., 2016), y tal como encontraron Maxwell et al. (2015), estas personas suelen presentar altos niveles de depresión.

Las relaciones positivas son fundamentales para el bienestar psicológico de una persona ya que, tal como se ha demostrado, el aislamiento y la falta de apoyo social están relacionados con más posibilidades de padecer enfermedades (Díaz et al., 2006). Las relaciones que mantienen los actores y actrices de teatro con personas del mismo sector suelen ser complejas debido a la corta duración de sus proyectos y el cambio constante de empleo, lo que los lleva a sentirse solos. No obstante, este colectivo se caracteriza por tener

empatía (Robb et al., 2016) y desarrollar sentido de pertenencia mientras están trabajando en una producción (Kogan, 2002).

En referencia a las relaciones entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales, son muchos los estudios que han investigado los vínculos entre estas variables.

La literatura confirma que hay una correlación positiva entre empleabilidad y bienestar psicológico. Es más, esta relación es válida tanto para las personas con empleo como para las personas sin este (Vanhercke et al., 2016). Tal como mostró el estudio de Gamboa et al. (2009), las personas que perciben una alta empleabilidad poseen habilidades que les facilitan las negociaciones de sus condiciones de trabajo, por lo que tienen un mejor empleo y también mayor satisfacción laboral. Algo parecido encontraron Cuyper et al. (2008), quienes llegaron a la conclusión que percibir empleabilidad facilita que la persona busque aquel empleo que le gusta más. Al sentirse mejor en el lugar que trabaja, su bienestar también será mejor, por lo que se puede decir que la empleabilidad también correlaciona positivamente con el bienestar. Aunque la correlación sí que ha estado verificada en diversas ocasiones, la causalidad no ha quedado clara, pudiendo ser la empleabilidad la que beneficia el bienestar o al revés, o ser retroalimentan las dos. De todos modos, en consonancia con la Teoría de la Conservación de Recursos, se podría suponer una relación causal donde una mayor empleabilidad propicia un mayor bienestar ya que la mayor empleabilidad implica más recursos y menos posibilidad de perderlos (Vanhercke et al., 2016).

En referencia a la inseguridad laboral, Mohr (2000) especifica que los coeficientes de correlación entre esta y una baja salud mental oscilan entre un 0.20 y 0.40. Asimismo, el estrés económico derivado de la inseguridad laboral también afecta negativamente el bienestar psicológico (Vulkan, 2012). Finalmente, cabe destacar que diversos estudios longitudinales han verificado una relación de causalidad entre la inseguridad laboral y variables psicológicas y somáticas (De Witte, 1999), es más, también se ha comprobado que, si se invierte la relación, es decir, que un mal bienestar psicológico lleva a percibir inseguridad laboral, no se encuentra tal causalidad (De Witte et al., 2016).

En el caso del desempleo, el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida y con uno mismo de una persona con desempleo disminuyen (De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018). En efecto, en el estudio realizado por Artazcoz et al., (2004), aquellas personas que estaban desempleadas mostraron una peor salud mental que las que tenían trabajo. Además, la pensión u otras ayudas económicas actuaban como variable moderadora mejorando su salud mental cuando estaban en paro. Finalmente, es destacable mencionar que la duración del desempleo no afectaba a la salud mental de las personas.

### **1.2.9. Apoyo social.**

El apoyo social se puede definir como las diversas funciones emocionales, informativas e instrumentales de los contactos de las personas. El número y tipo de relaciones de una persona determinarán como será su apoyo social (Thoits, 2011).

Esta variable se puede abordar desde dos perspectivas: la estructural, que es el estudio del tamaño, densidad y otras características de la red de apoyo social, y la funcional, que incide en las consecuencias de las relaciones de una persona dentro de su red social. Dentro de esta segunda perspectiva, se pueden distinguir tres tipos de apoyo social. El emocional es el que hace referencia a las expresiones de amor, simpatía y confianza, el informativo es el que proporciona información que puede ayudar a resolver un problema, el instrumental es el que, delante un problema concreto, ofrece recursos comportamentales o materiales para resolverlo (Rodríguez Espínola y Enrique, 2007; Thoits, 2011). A este último también se le puede denominar apoyo confidencial (Cuéllar-Flores y Dresch, 2012).

Asimismo, se puede conceptualizar dos percepciones de apoyo social, el percibido y el objetivo o recibido. El primero es aquello que la persona siente, la impresión que tiene la persona, y es una generalización de todos los recursos concretos que ha ido recibiendo a lo largo del tiempo. El objetivo hace referencia al amor, información u otros recursos que la persona recibe. Este último se mide en un momento determinado (Rodríguez Espínola y Enrique, 2007; Thoits, 2011).

En multitud de ocasiones se ha comprobado como las relaciones y el apoyo sociales están positivamente relacionadas con una buena salud física y mental siendo sus resultados similares a los que proporcionan los tratamientos tradicionales para las enfermedades (Thoits, 2011; Uchino, Bowen, Carlisle y Birmingham, 2012). Es más, las personas con apoyo social tienen una menor tasa de mortalidad (Holt-Lunstad, Smith y Layton, 2010; Uchino et al., 2012). Asimismo, se ha evidenciado que el apoyo social percibido se relaciona con el bienestar psicológico. Esta relación se mantiene tanto cuando la persona está atravesando por alguna adversidad, como cuando no. La razón de este hecho es que diariamente nos beneficiamos de los efectos del apoyo social, ya que recibimos amor, y nuestros contactos nos proporcionan información, consejos y ayuda en los quehaceres diarios (Thoits, 2011).

Asimismo, también se ha evidenciado como el apoyo social actúa como un factor amortiguador reduciendo los posibles efectos negativos resultantes de una situación estresante (Rodríguez Espínola y Enrique, 2007). Esto se debe a que cuando la persona analiza la situación es consciente de los recursos que le puede proporcionar su red social, por lo que interpreta dicha situación como menos dañina y se siente más capacitada para afrontarla (Lazarus y Folkman, 1986).

Otra posible explicación de la relación que existe entre apoyo social y salud es que el hecho de tener relaciones sociales implica estar conectado con otras personas, por lo que se comparten una serie de normas sociales y las personas se sienten parte de un grupo, lo que les aporta una mayor autoestima (Holt-Lunstad et al., 2010).

En relación con el ámbito laboral, el apoyo social es la variable que mejor amortigua el efecto del estrés laboral y las consecuencias derivadas de este, ya que la ayuda instrumental proporcionada por los compañeros ayuda a reducir la percepción de carga de trabajo (Bakker, Demerouti y Euwema, 2005). Además, el apoyo social por parte de los compañeros también previene un empeoramiento

de la salud mental (Stansfeld y Candy, 2006). En referencia a las condiciones laborales, este ha demostrado ser un factor amortiguador con respecto a las consecuencias derivadas de la inseguridad laboral (Sverke y Hellgren, 2002). Específicamente, Lim (1996) verificó que el apoyo social afectaba de diferente manera según la procedencia de este. Un apoyo social externo a la organización reducía el impacto en el bienestar de la persona provocado por la inseguridad laboral en la vida diaria, mientras que el apoyo social proveniente de la empresa reducía el impacto en la vida laboral.

El apoyo social actúa de una manera curiosa en el colectivo del ámbito teatral. Los resultados de las 20 entrevistas a actores y actrices profesionales del estudio cualitativo de Robb et al. (2016) concluyen que este colectivo muestra una gran facilidad para establecer relaciones próximas con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, debido a que trabajan por proyectos, una vez que estos han terminado, estas uniones que en un principio parecían muy estrechas se rompen. De todos modos, se ha visto que uno de los mecanismos protectores de la ansiedad en actores y actrices es el apoyo social (Nordin-Bates, 2012), aunque este puede verse peligrado cuando se tienen que ir de gira, lo que implicadejar durante un tiempo la red de apoyo (Brandfonbrener, 1992).

### **1.3. Propósito y fundamentación.**

En esta investigación se pretende profundizar en las características de la profesión de actor o actriz de teatro, así como las implicaciones que estas tienen para la salud mental, más específicamente en la ansiedad, depresión y bienestar psicológico, de estos trabajadores. Lo que se desea con esta investigación es profundizar en las complejas y cambiantes condiciones laborales de los actores y actrices españoles de teatro y algunas de las consecuencias psicológicas derivadas de su situación laboral.

La elaboración de esta investigación responde a la escasez de estudios acerca de dicho tema. Las condiciones laborales y los efectos que estas tienen para la salud mental han sido extensamente estudiadas en el ámbito de la psicología de las organizaciones. Sin embargo, la atención que se ha prestado a los trabajadores del ámbito de las artes escénicas es muy escasa. Es por este motivo por el que se realiza esta investigación, para poder analizar de una forma exhaustiva las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las personas que se dedican al teatro. Además, también se buscará el papel que tiene el apoyo social en la relación entre el tipo de trabajo y la salud mental, ya que se ha visto que este tiene un papel moderador en dicha relación. Todo esto permitirá determinar la situación laboral en la que se encuentran actualmente los actores y actrices de teatro, así como sus niveles de ansiedad, depresión y bienestar psicológico, y finalmente, el papel que juega el apoyo social en esta relación.

Es por todo esto por lo que el objetivo general de esta investigación es analizar las condiciones laborales de los actores y actrices de teatro y los efectos que estas tienen en su salud mental. Los objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

- Examinar el grado de inseguridad laboral y empleabilidad en la muestra de profesionales del teatro.
- Analizar los niveles de desempleo y multi-empleo en las personas que trabajan en este sector.
- Estudiar el estado de salud mental (ansiedad, depresión y bienestar psicológico) de los actores y actrices de teatro.
- Examinar la relación existente entre las condiciones laborales y la salud mental del colectivo.
- Examinar si el apoyo social es relevante en la relación entre condiciones laborales y salud mental.

De cara a la estructuración del documento investigativo, se plantean las siguientes hipótesis:

**H1:** La mayoría de la muestra presentará niveles elevados de inseguridad laboral, y bajos niveles de empleabilidad.

**H2:** La tasa de desempleo y multi-empleo en este colectivo será elevada.

**H3:** Los niveles de bienestar psicológico de la muestra serán bajos mientras que los de ansiedad y depresión elevados.

**H4:** La inseguridad laboral y el desempleo se relacionarán positivamente con la depresión y la ansiedad, y de manera negativa con el bienestar psicológico.

**H5:** El apoyo social será un factor amortiguador de los problemas de salud mental. En concreto, la relación entre la inseguridad laboral y el desempleo con los problemas de salud mental será menor para aquellos con altos niveles de apoyo social.

**H6:** La empleabilidad también será un factor amortiguador de los problemas de salud mental. En concreto, la relación entre la inseguridad laboral y el desempleo con los problemas de salud mental será menor para aquellos con altos niveles de empleabilidad percibida.

## **2. METODOLOGÍA.**

### **2.1. Participantes.**

En referencia al diseño muestral de esta investigación, se decidió utilizar un método no probabilístico, concretamente el muestreo por “bola de nieve”. En este caso, difundí el cuestionario a través de mi red de contactos y de las compañías inscritas en el catálogo del Centro de Documentación del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. La condición para contestar el cuestionario era ser actor o actriz de teatro profesional.

La muestra del estudio es de 242 sujetos, de los cuales 126 son mujeres y 116 hombres. Las edades de los individuos se encuentran entre 18 y 74 años ( $M=44.12$ ;  $D.T.=12.10$ ). En lo relativo a la disciplina teatral que practican los

sujetos, la gran mayoría de ellos, un 75.2%, se dedican únicamente a una disciplina, y como máximo se dedican a 5 disciplinas. Asimismo, la mayoría de la muestra, un 86% de los sujetos, está especializada en teatro de texto, seguidamente de lejos por el teatro musical con un 16,1% de los sujetos especializados en este. Otras disciplinas que practican los individuos de la muestra son el físico y gestual (5% de la muestra), los títeres o teatro de objetos (4,5%) y teatro interactivo, que incluye clown, foro, social, performance y creación (4,5%).

## **2.2. Instrumentos.**

En referencia a los datos sociodemográficos, se utilizó un cuestionario de elaboración propia para estas preguntas. Concretamente, se pidió a los sujetos que indicaran su género y edad. También se pidió, mediante una pregunta categorizada abierta, que indicaran la disciplina teatral en la que acostumbran a trabajar, siendo las posibilidades: teatro de texto, teatro musical, teatro lírico u otra disciplina, indicando cuál.

Para determinar las condiciones laborales de los participantes, se realizaron diversas preguntas. En primer lugar, se rogó que las personas indicaran si en el momento del estudio estaban empleadas para así establecer el grado de desempleo de la muestra. Seguidamente, para determinar las personas con multi-empleo, se preguntó si actualmente la persona tenía más de un empleo. En caso de responder afirmativamente, se le dirigía a otra pregunta categorizada cerrada para determinar si el ámbito en el que estaba empleada la persona estaba relacionado con las artes escénicas. Dicha pregunta era: “En caso afirmativo de la pregunta anterior, ¿los empleos son formando parte de producciones teatrales?”. Las diversas opciones de respuesta eran: “sí”; “uno sí otro no, pero está relacionado con las artes escénicas”; “no, pero están relacionados con las artes escénicas”; “no”.

La inseguridad laboral se evaluó mediante la versión española de la Escala de Inseguridad Laboral de De Witte (2000). Esta escala está formada por 4 ítems que miden la inseguridad laboral de forma cuantitativa, es decir, la sensación que la persona tiene de perder el trabajo. Los ítems se miden a través de una escala tipo Likert de cinco valores, siendo 1 “completamente en desacuerdo” y 5 “completamente de acuerdo”. Para esta investigación, debido a que personas sin empleo contestarían el cuestionario, se adaptó la Escala de Inseguridad Laboral añadiendo la frase “cuando me contraten”. La fiabilidad de esta escala es baja, con una Alpha de Cronbach de .65. Para la empleabilidad, se tradujo al español un ítem (“Soy optimista de que podría encontrar trabajo, si buscara uno”) del cuestionario para medir la empleabilidad percibida creado por De Witte (1992). Este ítem, al igual que la Escala de Inseguridad Laboral, tiene un formato de respuesta de escala tipo Likert de cinco valores, donde 1 es “completamente en desacuerdo” y 5 “completamente de acuerdo” (De Cuyper y De Witte, 2010).

El bienestar psicológico fue evaluado con la versión de 29 ítems de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) en su traducción española de Díaz et al. (2006). Dicha escala se mide mediante una escala tipo Likert donde los valores oscilan entre 1 “totalmente en desacuerdo” y 6 “totalmente de

acuerdo”. Además, está formada por seis subescalas. La subescala de autoaceptación está compuesta por cuatro ítems, y un ejemplo de estos es “Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad”. Su fiabilidad, medida con el Alpha de Cronbach, es de  $\alpha=.82$ . Cinco ítems, como “Siento que mis amistades me aportan muchas cosas”, forman la subescala de relaciones positivas que tiene un Alpha de Cronbach de .74. La autonomía incluye seis ítems entre los que se encuentra “Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general” y presenta una fiabilidad baja ( $\alpha=.64$ ). La subescala de dominio del entorno, que también tiene una fiabilidad baja ( $\alpha=.62$ ) tiene cinco ítems, y un ejemplo de estos es “Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla”. Otros cinco ítems entre los que se encuentra “Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida” forman la subescala de propósito en la vida. Esta escala tiene una fiabilidad buena con un Alpha de Cronbach de .81. Finalmente, el crecimiento personal tiene cuatro ítems como por ejemplo “Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento”. Su fiabilidad es de  $\alpha=.62$ .

Para evaluar la salud mental se usó el cuestionario Patient Health Questionnaire (PHQ-4), prueba de cribado que se suele utilizar en la atención primaria para evaluar si la persona puede presentar un trastorno de ansiedad o de depresión. Este cuestionario está formado por cuatro ítems, de los cuales dos evalúan la dimensión de depresión y los otros dos evalúan la dimensión de ansiedad. Los ítems se puntúan según cómo la persona se ha sentido en las dos últimas semanas mediante un formato de respuesta de escala tipo Likert de 4 valores (0 “nunca”, 1 “varios días”, 2 “más de la mitad de los días”, 3 “casi cada día”). Una puntuación igual o superior a tres en cada una de las dimensiones indica un posible trastorno de depresión o ansiedad (Muñoz-Navarro et al., 2017). La fiabilidad de ambas dimensiones es buena. Concretamente, para los ítems de ansiedad es  $\alpha=.83$  y para los ítems de depresión  $\alpha=.79$ .

Finalmente, para evaluar el apoyo social se usó el cuestionario de Apoyo Social Funcional Duke-UNK-11 (Broadhead, Gehlbach, Degruy y Kaplan, 1988) en su adaptación española realizada por De la Revilla, Bailón, De Dios, Delgado, Prados y Fleitas (1991). Este cuestionario cuenta con 11 ítems, y evalúa dos dimensiones del apoyo social funcional, la de apoyo confidencial o instrumental con siete ítems y apoyo afectivo con los cuatro restantes. Un ejemplo de ítem para la primera dimensión es “Recibo ayuda en asuntos de mi casa”, y de la segunda “Recibo visitas de mis amigos y familiares”. Las respuestas se miden mediante una escala tipo Likert con una puntuación que va desde 1 “mucho menos de lo que deseo” hasta 5 “tanto como lo deseo” (Cuéllar-Flores y Dresch, 2012). Asimismo, la consistencia interna de ambas dimensiones es buena con una puntuación en el Alpha de Cronbach de .86 para apoyo confidencial y .70 para apoyo afectivo. Junto con este cuestionario se utilizó la primera pregunta del MOS diseñado por Sherbourne y Stewart en 1991 (“Aproximadamente, ¿cuántos amigos íntimos o familiares cercanos tiene usted? (personas con las que se encuentra a gusto y puede hablar acerca de todo lo que se le ocurre)”). Esta mide el tamaño de la red social de la persona (Rodríguez Espínola y Enrique, 2007). A continuación, se preguntó cuántas personas de las que habían nombrado anteriormente formaban también parte del mundo teatral. El objetivo de esta última pregunta es ver lo importantes que son los compañeros de profesión en las redes sociales de los actores y actrices de teatro.

### **2.3. Procedimiento.**

Este proyecto de investigación se ha iniciado con una búsqueda bibliográfica de artículos científicos y datos estadísticos de los temas que trata, en concreto, de la inseguridad laboral, la empleabilidad, el desempleo y el multi-empleo, así como de condiciones psicológicas y características laborales de las personas que se dedican a las artes escénicas, y más concretamente, los actores y actrices de teatro. Esta búsqueda ha concluido con la redacción de los objetivos de la investigación en base a la información encontrada en la bibliografía.

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se ha procedido a realizar una investigación cuantitativa de corte transversal, no experimental. La participación de los individuos fue voluntaria y se aseguró salvaguardar la confidencialidad de todos los participantes. Primeramente, se construyeron los cuestionarios mediante la aplicación Google Cuestionarios. Estos constan de una primera página donde se muestra la información sobre el estudio y el consentimiento informado. Seguidamente, se encuentran los datos sociodemográficos y las preguntas en referencia a las condiciones laborales. La tercera página contiene la Escala de Ryff y el PHQ-4, y la cuarta el cuestionario de Apoyo Social Funcional Duke-UNK-11 y las preguntas en referencia al tamaño de la red social del encuestado. Finalmente, se pregunta al sujeto si desea recibir un informe de los resultados de la investigación. Posterior a la creación de los cuestionarios, estos fueron difundidos a través de la aplicación WhatsApp y del correo electrónico. La recogida de datos duró casi dos meses, iniciándose el 17 de febrero de 2021 y finalizando el 9 de abril del mismo año.

### **2.4. Análisis de datos.**

Para el análisis de los datos recogidos en los cuestionarios, se ha usado el paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su versión 26. Previamente a los análisis, se han invertido los ítems pertinentes y se ha comprobado la fiabilidad de cada subescala. Del mismo modo, se ha calculado la media de cada subescala, y en el caso del cuestionario Patient Health Questionnaire (PHQ-4), tal como indica Muñoz-Navarro et al. (2017), también se ha procedido a diferenciar entre los sujetos que presentan una puntuación igual o superior a tres y los que tienen una puntuación inferior, es decir, las personas que pueden sufrir un trastorno de ansiedad o depresión, y las que no. Asimismo, se ha comprobado la normalidad de las escalas para usar la prueba correspondiente de acuerdo con el carácter paramétrico de las variables. Ninguna de las escalas sigue el supuesto de normalidad, por lo que se han usado las pruebas no paramétricas. Para determinar los niveles de desempleo, multi-empleo, inseguridad laboral, bienestar psicológico, y ansiedad y depresión se han usado estadísticos descriptivos de frecuencia. Con relación a la relación entre las variables, se ha usado la prueba U-Mann Whitney para desempleo y multi-empleo, y la correlación de Spearman para relacionar las variables

cuantitativas. Asimismo, en referencia a la variable edad, se ha categorizado entres grupos diferentes y posteriormente se ha realizado una prueba ANOVA con las variables cuantitativas. Finalmente, para comprobar el valor predictor del apoyo social y de la empleabilidad, se han efectuado un análisis de Regresión Múltiple Jerárquica. Para todo ello se asumió un nivel de significación del 5%.

### 3. RESULTADOS.

#### *Análisis preliminares*

Antes de realizar los análisis estadísticos centrales, se examinaron varios modelos de medida a través de análisis factoriales confirmatorios mediante el programa AMOS 7.0 (Arbuckle, 2006), para comprobar la independencia de las medidas. En primer lugar, se examinó un modelo que incluía todas las variables del estudio. Los resultados indican que el modelo de los factores independientes presenta un buen ajuste a los datos  $\chi^2(315) = 522.49, p < .001$ ; RSMEA = 0.04; TLI = 0.90, y CFI = 0.91. Mediante la prueba de chi-cuadrado, se comparó el modelo de los factores con un modelo en el que todos los ítems cargaban en un único factor. En caso de que hubiese un problema de varianza del método común (VMC), el modelo de un factor debería ajustarse mejor a los datos (Podsakoff et al., 2003). Los resultados indican que el modelo de los factores independiente ajusta significativamente mejor a los datos que el de un único factor,  $\chi^2(8) = 1897.5; p < .001$ , lo cual sugiere que las variables pueden ser diferenciadas empíricamente, y que la VMC no parece ser un problema significativo en esta muestra.

#### *Descriptivos y correlaciones*

En la Tabla 1 se muestran los datos correspondientes a la media y la desviación típica de las variables cuantitativas. Con relación a la primera hipótesis planteada, los análisis muestran que la media de los sujetos en inseguridad laboral es de  $M = 2.80$  ( $DT = 0.93$ ). Asimismo, la media de empleabilidad es de  $M = 2.71$  ( $DT = 1.27$ ). En lo relativo a la Hipótesis 3, en general los sujetos puntúan de manera similar en todas las subescalas de bienestar psicológico. El crecimiento personal es la escala con una puntuación superior ( $M = 4.97$ ;  $DT = 0.88$ ), mientras que la escala con puntuaciones inferiores es la del dominio del entorno ( $M = 4.16$ ;  $DT = 0.93$ ). Por lo que concierne a la depresión y ansiedad, un 72.3% de los sujetos han obtenido una puntuación igual o superior a tres en los ítems de depresión del PHQ-4, por lo que presentan un posible trastorno de depresión ( $M = 1.85$ ;  $DT = 0.77$ ). En referencia a la ansiedad, hasta un 87.6% de los sujetos presentan un posible trastorno de ansiedad ( $M = 2.13$ ;  $DT = 0.82$ ). Por lo tanto, la Hipótesis 3 se acepta ya que, efectivamente, los niveles de ansiedad y depresión son elevados.

En referencia al trabajo, un 72.7% de la muestra se encontraba empleada en una producción teatral en el momento de contestar el cuestionario. Asimismo, un 57.9% de los sujetos tenían más de un empleo. De estos, prácticamente la mitad, en concreto un 49.2% tenían al menos un trabajo relacionado con las artes escénicas. Más específicamente, el 11.2% se encontraba trabajando en más de

una producción teatral a la vez, el 27.7% estaba trabajando como actor o actriz y tenía otro trabajo relacionado con las artes escénicas, el 10.3% no trabajaba como actor o actriz, pero ambos trabajos eran dentro del mundo de las artes escénicas. Finalmente, solo un 8.7% tenían más de un trabajo y ninguno de ellos estaba relacionado con las artes escénicas. De este modo, se puede verificar que la Hipótesis 2 se cumple parcialmente ya que la tasa de desempleo es baja, no obstante, más de la mitad de la muestra tiene más de un empleo.

Los resultados muestran que la única variable en la que hay diferencias entre hombres y mujeres es la subescala relaciones positivas de la Escala de Ryff ( $U=0.029$ ;  $p<0.05$ ), donde las mujeres tienen puntuaciones más elevadas.

En la Tabla 1 se encuentran recogida las correlaciones para todas las variables cuantitativas consideradas. En cuanto a diferencias por edad, se evidencia que esta tiene relación con otras variables del estudio. En primer lugar, edad correlaciona positivamente con la subescala de Autonomía de la Escala de Ryff ( $r= .29$ ;  $p<.01$ ), por lo que las personas mayores tienen más autonomía. Por otro lado, las más jóvenes presentan una menor empleabilidad ( $r= -.14$ ;  $p<.05$ ) y tienen menos relaciones positivas ( $r= -.18$ ;  $p<.01$ ). Asimismo, estos también tienen más ansiedad ( $r= -.29$ ;  $p<.01$ ) y depresión ( $r= -.13$ ;  $p<.05$ ), y perciben menos apoyo social tanto en la dimensión de apoyo afectivo ( $r= -.21$ ;  $p<.01$ ), en la de apoyo confidencial ( $r= -.26$ ;  $p<.01$ ) y en la dimensión general ( $r= -.26$ ;  $p<.01$ ).

Para profundizar en las diferencias por edades, se ha dividido la muestra en tres grupos iguales, las personas menores de 38 años, las personas entre 39 y 49 años y, finalmente, las personas con más de 50 años, y se ha realizado una ANOVA entre estos grupos y las variables con las que correlaciona la edad (Tabla 2). Los resultados de este análisis muestran que hay diferencias entre los tres grupos en la subescala de autonomía ( $F= 9.77$ ;  $p<.01$ ), la de relaciones positivas ( $F= 4.14$ ;  $p<.05$ ), en la ansiedad ( $F= 7.28$ ;  $p<.01$ ), el apoyo social afectivo ( $F= 5.99$ ;  $p<.01$ ), el confidencial ( $F= 7.31$ ;  $p<.01$ ) y el general ( $F= 7.73$ ;  $p<.001$ ).

Como prueba post hoc se realizó Scheffe. En el caso de la autonomía, se encuentran diferencias ( $p= .000$ ) entre el primer grupo, el de personas de menor edad, y el tercer grupo, donde las personas de más edad son las que puntúan más ( $M=4.58$ ;  $DT= .82$ ) y las personas más jóvenes puntúan menos ( $M=3.97$ ;  $DT= .93$ ). En referencia a las relaciones positivas, se encuentran diferencias entre el grupo de más edad y el segundo con  $p=.028$ . En este caso, las personas mayores puntúan significativamente inferior a los otros ( $M=4.41$ ;  $DT= 1.04$ ). En la ansiedad, las diferencias se encuentran entre el grupo de jóvenes y el de mayor edad ( $p=.001$ ), donde el primer grupo ( $M=2.39$ ;  $DT=.85$ ) puntúa significativamente más que el segundo ( $M=1.90$ ;  $DT=.72$ ). Finalmente, en las dos subescalas del apoyo social y en la escala general se encuentra que los del grupo más joven tienen significativamente más apoyo social que los otros dos grupos. En referencia al apoyo afectivo, la diferencia entre el primer grupo y el segundo es de  $p=.015$  y con el tercero es de  $p=.010$ , donde los jóvenes tienen más apoyo social afectivo ( $M= 3.78$ ;  $DT= .75$ ). En el caso del apoyo social confidencial, el grupo de jóvenes también presenta diferencias con el grupo de media edad ( $p=.043$ ) y el de mayor edad ( $p=.001$ ), siendo también los que puntúan más ( $M= 3.92$ ;  $DT= .82$ ). Al igual que en los dos casos anteriores, en el

apoyo social general los más jóvenes ( $M=3.87$ ;  $DT=.74$ ) también puntúan significativamente más que las personas de edad media ( $p=.018$ ) y las personas de más edad ( $p=.001$ ).

Tabla 2.

*ANOVA de la variable edad categorizada.*

	≤38		39-49		≥50		Todos
	M	D.T.	M	D.T.	M	D.T.	F
Autonomía	3.97	.93	4.29	.81	4.58	.82	9.77**
Relaciones positivas	4.77	1.05	4.85	.99	4.41	1.04	4.14*
Empleabilidad	2.97	1.30	2.63	1.14	2.65	1.32	1.89
Ansiedad	2.39	.85	2.11	.84	1.90	.72	7.28**
Depresión	1.99	.82	1.78	.72	1.85	.77	2.01
Apoyo social afectivo	3.78	.75	3.40	.85	3.38	.81	5.99**
Apoyo social confidencial	3.92	.82	3.55	.96	3.37	.97	7.31**
Apoyo social	3.87	.74	3.50	.86	3.37	.86	7.73**

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

En referencia a la Hipótesis 4 que concierne las posibles relaciones entre la inseguridad laboral y la salud mental (Tabla 1), se ha encontrado que esta variable correlaciona de manera negativa con dos subescalas de bienestar de Ryff, concretamente con la de relaciones positivas ( $r = -.18$ ;  $p < .01$ ) y con el dominio del entorno ( $r = -.20$ ;  $p < .01$ ). De este modo, se puede decir que quienes perciben una mayor inseguridad laboral también tienen menos relaciones positivas y un peor dominio del entorno. Igualmente, esta relación también se encuentra con la Escala de Ryff global ( $r = -.15$ ;  $p < .05$ ). En cuanto a la ansiedad y la depresión, la inseguridad laboral correlaciona de manera positiva con ambas variables, por lo que las personas con mayor inseguridad laboral también tienen más ansiedad ( $r = .16$ ;  $p < .05$ ) y depresión ( $r = .22$ ;  $p < .01$ ). Por consiguiente, se acepta la parte de la Hipótesis 4 referente a la inseguridad laboral.

En lo que respecta a la empleabilidad, esta correlaciona de manera negativa con la inseguridad laboral ( $r = -.24$ ;  $p < .01$ ). También se aprecia como las personas con más empleabilidad también tienen más bienestar psicológico en las subescalas de autoaceptación ( $r = .22$ ;  $p < .01$ ), el dominio del entorno ( $r = .20$ ;  $p < .01$ ), el propósito de vida ( $r = .19$ ;  $p < .01$ ) y la escala global ( $r = .19$ ;  $p < .01$ ). Sin embargo, no existen relaciones entre la empleabilidad y la ansiedad o la depresión.

Con relación al apoyo social, se encuentran que las personas que perciben más empleabilidad también perciben más apoyo social afectivo ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ). Sin embargo, no se encuentra ningún tipo de relación entre la inseguridad laboral y apoyo social. En contraste, sí que se aprecia que aquellas personas que perciben más apoyo social, en todas sus dimensiones, también presentan

más bienestar psicológico en todas las subescalas menos en la de autonomía. Particularmente, la subescala de autoaceptación se relaciona de manera positiva con el apoyo afectivo ( $r = .43$ ;  $p < .01$ ), el confidencial ( $r = .34$ ;  $p < .01$ ) y el general ( $r = .39$ ;  $p < .01$ ). La subescala de relaciones positivas es la que presenta unas correlaciones más elevadas con el apoyo afectivo ( $r = .45$ ;  $p < .01$ ), el confidencial ( $r = .53$ ;  $p < .01$ ) y el general ( $r = .53$ ;  $p < .01$ ). El dominio del entorno correlaciona más con el apoyo afectivo ( $r = .24$ ;  $p < .01$ ) y el general ( $r = .20$ ;  $p < .01$ ) que con el confidencial ( $r = .16$ ;  $p < .05$ ). En referencia a la subescala de propósito en la vida, esta también presenta una relación positiva con el apoyo afectivo ( $r = .38$ ;  $p < .01$ ), el confidencial ( $r = .30$ ;  $p < .01$ ) y el general ( $r = .35$ ;  $p < .01$ ). En cuanto al bienestar total, al igual que la mayoría de sus subescalas, también correlaciona de manera positiva con el apoyo social afectivo ( $r = .35$ ;  $p < .01$ ), el confidencial ( $r = .38$ ;  $p < .01$ ) y el general ( $r = .39$ ;  $p < .01$ ). Finalmente, los resultados muestran que el apoyo social correlaciona de manera negativa con la depresión, tanto en la dimensión de apoyo afectivo ( $r = -.26$ ;  $p < .01$ ), en la de apoyo confidencial ( $r = -.26$ ;  $p < .01$ ), como en la dimensión global ( $r = -.22$ ;  $p < .01$ ). Sin embargo, no existen relaciones con la ansiedad.

En referencia al tamaño de la red social, se puede apreciar como la red social del teatro es la única que correlaciona con inseguridad laboral ( $r = -.15$ ;  $p < .01$ ), y lo hace de manera negativa. Asimismo, diversas subescalas de la Escala de Ryff correlacionan positivamente únicamente con la red social. Estas son autoaceptación ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ), dominio del entorno ( $r = .19$ ;  $p < .01$ ), propósito en la vida ( $r = .16$ ;  $p < .05$ ), crecimiento personal ( $r = .20$ ;  $p < .01$ ) y la escala general de bienestar ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ). También se debe destacar que la depresión correlaciona de manera negativa tanto con la red social general ( $r = -.24$ ;  $p < .01$ ), como con la del teatro ( $r = -.14$ ;  $p < .01$ ) y que a mayor edad, menor red social ( $r = -.13$ ;  $p < .05$ ) y red social del teatro ( $r = -.18$ ;  $p < .01$ ).

Los resultados muestran que el desempleo y el multi-empleo no guardan relación con el bienestar psicológico, la ansiedad ni la depresión. En consecuencia, se rechaza la parte de la Hipótesis 4 relacionada con el desempleo, ya que no se han encontrado ningún tipo de relaciones. Del mismo modo, tampoco se encuentran relaciones entre estas variables y el apoyo social.

Tabla 1.

*Correlaciones entre las variables cuantitativas.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Edad	---																
2. Inseguridad Laboral	-.04	---															
3. Empleabilidad	-.14*	-.24**	---														
<i>Escala de Ryff</i>																	
4. Autoaceptación	.05	-.12	.22**	---													
5. Relaciones positivas	-.18**	-.18**	.11	.42**	---												
6. Dominio del entorno	.11	-.20**	.20**	.68**	.40**	---											
7. Propósito en la vida	.03	-.11	.19**	.80**	.38**	.64**	---										
8. Autonomía	.29**	-.06	-.06	.37**	.11	.31**	.25**	---									
9. Crecimiento personal	-.11	-.01	.12	.51**	.45**	.39**	.55**	.03	---								
10. Total	.03	-.15*	.19**	.87**	.65**	.79**	.83**	.45**	.67**	---							
<i>PHQ-4</i>																	
11. Ansiedad	-.29**	.16*	-.06	-.28**	-.08	-.37**	-.16*	-.29**	-.03	-.27**	---						
12. Depresión	-.13*	.22**	-.09	-.41**	-.38**	-.52**	-.33**	-.26**	-.27**	-.49**	.49**	---					
<i>Apoyo Social</i>																	
13. Apoyo afectivo	-.21**	-.09	.14*	.43**	.45**	.24**	.38**	.00	.35**	.43**	-.07	-.26**	---				
14. Apoyo confidencial	-.26**	-.04	.01	.34**	.53**	.16*	.30**	.03	.38**	.41**	-.03	-.18**	.72**	---			
15. General	-.26**	-.06	.05	.39**	.53**	.20**	.35**	.03	.39**	.44**	-.05	-.22**	.87**	.97**	---		
16. Red social	-.13*	-.05	.02	.14*	.46**	.19**	.16*	.02	.20**	.28**	-.03	-.24**	.31**	.36**	.37**	---	
17. Red social teatro	-.18**	-.15*	.08	.01	.31**	.03	.04	-.04	.01	.10	-.05	-.14*	.17**	.22**	.23**	.59**	---
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Media	44.12	2.80	2.71	4.30	4.68	4.16	4.50	4.28	4.97	4.48	2.13	1.85	3.55	3.64	3.61	8.02	7.77
DT	12.10	.93	1.27	1.05	1.03	.93	1.00	.88	.88	.70	.82	.77	.84	.95	.86	2.93	3.00

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

## Análisis multivariados

Para la realización de los análisis estadísticos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.0. Para examinar las hipótesis 5 y 6, se realizaron diversos análisis de regresión múltiple jerárquica, siguiendo el procedimiento recomendado por Cohen, Cohen, West y Aiken (2003). Se realizaron todos los análisis de regresión con las variables independientes estandarizadas (Cohen et al., 2003).

Las variables independientes entraron en la ecuación de regresión en tres pasos sucesivos. En primer lugar, a modo de control, se introdujeron las variables género, edad, y si se encontraban en condición de multi-empleo. En el segundo paso, se introdujeron la inseguridad laboral, y el apoyo social o la empleabilidad, en función de si testaba la hipótesis 5 (apoyo social como moderador) o 6 (empleabilidad como moderador). Finalmente, en el tercer paso se introdujo la interacción entre las variables mencionadas. Para asegurar la validez del procedimiento se analizaron los supuestos del modelo estadístico. Una vez efectuados los análisis se observó que los residuos eran independientes, ya que los valores del estadístico Durbin-Watson se encontraban dentro del rango recomendado (1.5-2.5) para considerar independientes las observaciones (Durbin y Watson, 1971). Por otra parte, los valores del factor de inflación de la varianza (FIV) se encontraban por debajo de 10 y los índices de tolerancia eran mayores de 0.10, lo que nos permitió descartar la existencia de colinealidad entre las variables independientes (Kleinbaum et al., 1988).

Respecto a los análisis de regresión, tal y como se aprecia en la Tabla 3, en cuanto a los efectos principales se observa que algunas variables predijeron significativamente la ansiedad. La edad ( $\beta = -.28$ ;  $p < .001$ ) y la inseguridad laboral ( $\beta = .16$ ;  $p < .01$ ) aparecen como las únicas variables con un efecto directo en la predicción de la ansiedad. Respecto a los efectos de interacción, los resultados muestran que la interacción entre la inseguridad laboral y el apoyo social no tenía un efecto moderador significativo ( $\beta = -.10$ ;  $p > .05$ ). Se examinó la posible interacción con las subdimensiones del apoyo social, y no mostraron tampoco un efecto significativo por separado.

Tabla 3.

*Análisis de regresión múltiple jerárquica de ansiedad y apoyo social.*

Pasos del modelo y Variables <sup>a</sup>	Ansiedad		
	$\beta$ paso 1	$\beta$ paso 2	$\beta$ paso 3
Variables control			
Género	-.07	-.08	-.08
Edad	-.27**	-.28**	-.28**
Multi-empleo	.02	.01	.01
Efectos principales			
Inseguridad laboral		.16*	.16*
Apoyo social		-.10	-.10
Efectos de interacción			
Inseguridad laboral X Apoyo social			-.10

$R^2$	.08	.12	.12
$\Delta R^2$	.08**	.04**	.00

<sup>a</sup> Nota. Los valores  $\beta$  corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados Género fue codificado como 1 = Hombre, 2 = Mujer

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

En referencia a la depresión, la Tabla 4 muestra los resultados del análisis de regresión. En esta se advierte como la edad ( $\beta = -.20$ ;  $p < .01$ ) y la inseguridad laboral ( $\beta = .18$ ;  $p < .01$ ) también son variables predictoras de la depresión. En este caso, el apoyo social también es un predictor de la depresión ( $\beta = -.24$ ;  $p < .001$ ). No obstante, la interacción entre inseguridad laboral y apoyo social tampoco predice la depresión ( $\beta = -.03$ ;  $p > .05$ ). Así pues, se rechaza la Hipótesis 5 al encontrar que el apoyo social no es un factor amortiguador.

Tabla 4.

*Análisis de regresión múltiple jerárquica de depresión y apoyo social.*

Pasos del modelo y Variables <sup>a</sup>	Depresión		
	$\beta$ paso 1	$\beta$ paso 2	$\beta$ paso 3
Variables control			
Género	.03	.02	.02
Edad	-.15*	-.20**	-.20**
Multi-empleo	.04	.03	.03
Efectos principales			
Inseguridad laboral		.18**	.18**
Apoyo social		-.24***	-.24***
Efectos de interacción			
Inseguridad laboral X Apoyo social			-.03
$R^2$	.02	.12	.12
$\Delta R^2$	.02	.09***	.00

<sup>a</sup> Nota. Los valores  $\beta$  corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados Género fue codificado como 1 = Hombre, 2 = Mujer

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

En los análisis de regresión en los que se ha introducido la variable de empleabilidad para comprobar su efecto moderador (Hipótesis 6), los resultados han sido parecidos a los obtenidos anteriormente. Tal como se puede apreciar en la Tabla 5, también se ha visto que la variable edad ( $\beta = -.28^{***}$ ;  $p < .001$ ) y la inseguridad laboral ( $\beta = .15$ ;  $p < .05$ ) predicen la ansiedad. En la depresión (Tabla 6), también son la edad ( $\beta = -.16^*$ ;  $p < .05$ ) y la inseguridad laboral ( $\beta = .18$ ;  $p < .01$ ) las que la predicen. En ninguno de los dos casos la interacción entre inseguridad laboral y empleabilidad predicen las variables en cuestión. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis 6 al encontrarse que la empleabilidad no es un factor amortiguador.

Tabla 5.

*Análisis de regresión múltiple jerárquica de ansiedad y empleabilidad.*

Pasos del modelo y Variables <sup>a</sup>	Ansiedad		
	$\beta$ paso 1	$\beta$ paso 2	$\beta$ paso 3
Variables control			
Género	-.08	-.07	-.07
Edad	-.27***	-.28***	-.28***
Multi-empleo	.02	.01	.01
Efectos principales			
Inseguridad laboral		.15*	.15*
Empleabilidad		-.08	-.07
Efectos de interacción			
Inseguridad laboral X Empleabilidad			.05
$R^2$	.08	.12	.12
$\Delta R^2$	.08***	.03**	.00

<sup>a</sup> Nota. Los valores  $\beta$  corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados. Género fue codificado como 1 = Hombre, 2 = Mujer

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

Tabla 6.

*Análisis de regresión múltiple jerárquica de depresión y empleabilidad.*

Pasos del modelo y Variables <sup>a</sup>	Depresión		
	$\beta$ paso 1	$\beta$ paso 2	$\beta$ paso 3
Variables control			
Género	.03	.05	.05
Edad	-.15*	-.16**	-.16*
Multi-empleo	.04	.02	.02
Efectos principales			
Inseguridad laboral		.15**	.18**
Empleabilidad		-.08	-.09
Efectos de interacción			
Inseguridad laboral X Empleabilidad			.00
$R^2$	.02	.07	.07
$\Delta R^2$	.02	.05**	.00

<sup>a</sup> Nota. Los valores  $\beta$  corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados. Género fue codificado como 1 = Hombre, 2 = Mujer

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

## 4. DISCUSIÓN.

### 4.1. Principales resultados e implicaciones teóricas.

El objetivo principal de este estudio ha sido examinar las condiciones laborales en las que se encuentran los actores y actrices de teatro de España, así como también analizar si estas se relacionan de alguna manera con la salud mental y el apoyo social, con el fin de conocer mejor algunos de los rasgos característicos de este colectivo.

La revisión bibliográfica realizada evidencia que la vida laboral de los actores y actrices de teatro es muy precaria, por lo que es habitual que este colectivo sufra inseguridad laboral, y que estas personas estén desempleadas o bien, que tengan más de un empleo (Lindström, 2016). Asimismo, se ha constatado que este grupo de individuos suele presentar niveles más elevados de depresión y ansiedad, que en parte son debidos a sus condiciones laborales precarias (Nordin-Bates, 2012; Maxwell et al., 2015; Robb et al., 2016). Finalmente, aunque se ha demostrado que el apoyo social actúa como amortiguador en la relación entre inseguridad laboral y salud mental (Bakker et al., 2005), esta relación no es tan clara con el colectivo estudiado (Robb et al., 2016).

Este trabajo exploratorio aporta diversas novedades en el campo de la investigación. En primer lugar, los estudios de psicología acerca de las personas que trabajan en las artes escénicas son escasos, siéndolo aún más cuando se trata del colectivo que aquí ocupa (Robb et al., 2016). Asimismo, las pocas investigaciones realizadas que han tratado las variables laborales del colectivo en cuestión han sido

de corte cualitativo mediante entrevistas, como el estudio de Robb et al. (2016), o revisiones bibliográficas (Kogan, 2002; Nordin-Bates, 2012), donde en ambos casos las variables en cuestión no eran las únicas en las que se centraban los estudios. Igualmente, ninguna de estas investigaciones se ha realizado en el contexto español, sino que mayoritariamente se han desarrollado en contextos australianos o estadounidenses.

De este modo, la presente investigación es la primera que se centra en analizar las condiciones laborales de los actores y actrices de teatro, y la repercusión que estas tienen para la salud mental en un contexto español. Por lo que gracias a esta se puede trazar un mapa de cómo es la situación de este colectivo en España.

Con relación a los resultados de este estudio, diversos autores (Kleppe, 2017; Lindström, 2016; Menger, 2001) indican que las personas que trabajan en el ámbito de las artes escénicas tienen más inseguridad laboral debido a que están acostumbradas a trabajar en proyectos intermitentes y trabajos a tiempo parcial. Los resultados obtenidos en la presente investigación verifican este hecho ya que los niveles de inseguridad laboral de los actores y actrices de teatro son ligeramente superiores a los percibidos por los funcionarios públicos españoles (Silla Guerola, 2007), trabajadores que, a diferencia del colectivo aquí estudiado, tienen un trabajo estable. En referencia a la empleabilidad, se debería esperar que esta alta inseguridad laboral se relacionara con una menor empleabilidad, que es la sensación de seguridad que tiene un individuo en referencia al empleo, ya que diversas investigaciones corroboran esta relación (Vanhercke et al., 2016; Cuyper et al., 2008). Sin embargo, aunque en el estudio se ha evidenciado tal correlación, se puede considerar que los actores y actrices de teatro perciben una empleabilidad ligeramente superior a la de otros trabajadores, teniendo en cuenta que los datos obtenidos en una muestra belga con una escala de empleabilidad originada a partir del ítem usado en este estudio (DeCuyper y De Witte, 2010) son inferiores a los obtenidos aquí.

En lo que respecta a las otras condiciones laborales estudiadas, multitud de investigaciones (Kleppe, 2017; Lindström, 2016; Menger, 2001; Robb et al., 2016) coinciden en que los profesionales de las artes escénicas sufren tasas de desempleo más altas que otros profesionales. Acorde con estos estudios, aproximadamente tres cuartos de la muestra del presente estudio se encontraba empleada en el sector de las artes escénicas, que comparados con los datos de desempleo de la población activa en España en el primer trimestre de 2021 (Instituto Nacional de Estadística, 2021), muestra que había menos personas empleadas en el teatro que en otros sectores. Asimismo, este resultado es ligeramente más elevado a las cifras declaradas por la Fundación AISEG de desempleo antes de la pandemia del Coronavirus, pero es mucho más bajo que el nivel de desempleo de este colectivo registrado durante la primera ola de la pandemia (Fundación AISGE, 2021). Por otro lado, los estudios sobre actores y actrices de teatro también coinciden en que es usual para este colectivo tener más de un trabajo para poder subsistir ya que los ingresos obtenidos del teatro no son suficientes para cubrir ciertas necesidades básicas y costearse una vida digna (Kleppe, 2017; Menger, 2001). Aunque estos estudios no muestran datos concretos del porcentaje de profesionales que tienen más de un empleo, se puede considerar que el presente estudio también llega a la misma conclusión ya que la mitad de los participantes tenían más de un trabajo, por lo que este colectivo, en España, también necesita tener más de un trabajo para subsistir.

En cuanto al bienestar psicológico, Robb et al. (2016) indican que los actores y actrices de teatro están en un crecimiento personal constante y tienen un propósito en la vida cuando están trabajando, mientras que debido a las características de su situación laboral tienen poco dominio del entorno. Sin embargo, indican que los niveles de autonomía, autoaceptación y relaciones positivas en este colectivo son ambiguos. Los resultados recogidos en este estudio muestran que los actores y actrices de teatro puntúan de manera similar en todas las escalas de bienestar psicológico, por lo que estos muestran ciertas diferencias con las conclusiones de Robb et al. (2016) ya que, al parecer, en este colectivo no hay diferencias entre las diversas subescalas de la escala de bienestar psicológico de Ryff, tal como proponen los otros autores. No obstante, sí que existen diferencias en las subescalas de autonomía y relaciones positivas cuando se analizan por edades, donde las personas mayores tienen más autonomía, pero las menores más relaciones positivas. Asimismo, los niveles de bienestar psicológico de los actores y actrices de teatro son muy similares a los niveles de la población general (Díaz et al., 2006), por lo que se puede afirmar que el colectivo de artistas no presenta un bajo bienestar psicológico.

Del mismo modo que indican las previas investigaciones realizadas con personas que se dedican a las artes escénicas (Maxwell et al., 2015; Sainz, 2015), la muestra de este estudio presenta alta probabilidad de poder sufrir un trastorno de ansiedad o de depresión. Además, Maxwell et al. (2015) encuentran, en una muestra de actores y actrices australianos, que los profesionales más jóvenes son los que padecen más ansiedad y estrés. Al igual que en dicha investigación, la presente muestra que la edad predice tanto la ansiedad como la depresión. Concretamente, los actores y actrices más jóvenes en España también presentan más probabilidades de padecer estos problemas de salud mental.

Con respecto a las relaciones entre las variables estudiadas, son muchos los estudios existentes que relacionan la inseguridad laboral con problemas de salud mental y somática (De Witte, 1999; Ferrie et al., 2002), asimismo, literatura más específica de las artes escénicas (Kleppe, 2017; Maxwell et al., 2015; Nordin-Bates, 2012), también destacan esta relación. Los datos recogidos en este estudio también muestran dicho vínculo. En concreto, aquellas personas que perciben más inseguridad laboral también tienen más posibilidades de sufrir ansiedad o depresión. De este modo, tal como afirman Maxwell et al. (2015), se puede decir que una de las fuentes de la ansiedad de los actores y actrices de teatro proviene de su elevada inseguridad laboral. En referencia al bienestar psicológico, Mohr (2000) y Vulkan (2012) especifican que existe una correlación entre una alta inseguridad laboral y un bajo bienestar psicológico. Efectivamente, este estudio corrobora estos resultados ya que aquellos actores y actrices que perciben más inseguridad laboral también perciben menos relaciones positivas, dominio del entorno y bienestar psicológico total.

Sin embargo, autores como Robb et al. (2016) o Maxwell et al. (2015), indican que la precariedad e inestabilidad de la profesión de las artes escénicas empeoran los síntomas de ansiedad y depresión. Otros investigadores también relacionan el desempleo con una falta de recursos que perjudica a la salud mental (Artazcoz et al., 2004; De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018). Concretamente, Gili et al., (2012) encontraron que el desempleo estaba relacionado con el desarrollo de trastornos de ansiedad y depresión. No obstante, en este estudio no se ha encontrado tal relación entre las variables. Esta diferencia en los resultados se puede deber al propio contexto laboral de los actores y actrices de teatro, en el cual puede haber otras variables,

situacionales o psicológicas, que hacen que esta relación no exista. También existen evidencias de que el desempleo afecta negativamente al bienestar psicológico (De Witte et al., 2012; Du Toit et al., 2018). Pero esta relación no se ha encontrado en este estudio. De este modo, se puede afirmar que la literatura previa afirma que existe una relación entre la situación de desempleo y una mala salud mental, pero este vínculo parece no existir en el caso de los actores y actrices de teatro.

Por consiguiente, los resultados de este estudio muestran que las condiciones laborales de los actores y actrices de teatro tienen poca relación con su salud mental. Sin embargo, la percepción de inseguridad laboral sí que está relacionada con la salud mental y con aquellas subescalas de bienestar psicológico relacionadas con el contexto, donde en todos los casos la inseguridad laboral es un factor que afecta de manera negativa a la salud mental.

En referencia al apoyo social, diversos estudios (Thoits, 2011; Uchino et al. 2012) concluyen que este se relaciona con una buena salud mental. Asimismo, en el ámbito de las artes escénicas, Nordin-Bates (2012), indica que el apoyo social también es beneficioso para este colectivo. En este sentido, el estudio presente indica que aquellos profesionales del teatro que perciben un mayor apoyo social, tanto afectivo como confidencial y global, tienen más bienestar psicológico, y también, un mayor apoyo social predice una menor depresión. Por lo que, en este sentido, la investigación concuerda con la teoría previa sobre esta variable. De estos resultados se puede extraer que el apoyo social y el bienestar psicológico están altamente relacionados y que el hecho de tener contactos que cumplen funciones emocionales e instrumentales previene el desarrollo de un trastorno de depresión.

En este estudio también se ha querido abordar las posibles diferencias que pueden existir entre la red social general, formada por personas que también forman parte del teatro y otros allegados, y la red social del teatro, en referencia a las otras variables del estudio. Esto es debido a que diversas investigaciones señalan las relaciones que existen entre actores y actrices y el apoyo social que se ofrecen ha sido una cuestión en la que no hay consenso claro (Nordin-Bates, 2012; Robb et al., 2016). Los propios resultados de las entrevistas realizadas por Robb et al. (2016) a este colectivo muestran como los actores y actrices admiten que se crean lazos de unión muy fuertes al iniciar un proyecto pero que estos se rompen con mucha facilidad una vez este ha acabado. Los resultados del presente estudio muestran que sí existe relación entre el tamaño de la red social y las variables que se han analizado, donde se ha encontrado que, mientras que la red social del teatro se relaciona de manera negativa con la percepción de empleabilidad, es la red social general la que está asociada con el bienestar psicológico y la depresión. Asimismo, también se ha visto que las personas más jóvenes perciben más apoyo social que las más mayores. De este modo se puede verificar que, aunque los actores y actrices de teatro forman relaciones rápidamente (Robb et al., 2016), estas no son significativas, lo que puede responder a por qué estas se rompen una vez ha acabado el proyecto (Nordin-Bates, 2012).

A partir de estos datos se puede concluir que la percepción de apoyo social disminuye con la edad. Además, las conexiones que los actores y actrices de teatro crean con otras personas de su misma profesión les beneficia en el sentido que perciben menos inseguridad laboral y más empleabilidad, que son las variables relacionadas con el trabajo. Sin embargo, necesitan el apoyo social de personas de fuera de este mundo para tener un mejor bienestar psicológico y menos depresión.

También se debe destacar que la ansiedad no tiene ningún tipo de relación con el apoyo social.

En conclusión, a partir de este trabajo se obtiene que los actores y actrices de teatro en España perciben más inseguridad laboral, pero también más empleabilidad, que trabajadores de sectores más estables. Asimismo, también sufren más desempleo que la media española y es frecuente que tengan más de un empleo. En relación con la salud mental, aunque muestran niveles de bienestar similares a la media, la mayoría tiene posibilidades de sufrir ansiedad y depresión. Como se ha mencionado previamente, de las condiciones laborales analizadas en este estudio, únicamente la inseguridad laboral se relaciona con la salud mental, donde a más inseguridad laboral peor salud mental. En lo que respecta al apoyo social, aquellos actores y actrices que perciben un mayor apoyo social también tienen mejor bienestar psicológico y menos depresión. Sin embargo, en cuanto a la red social, las relaciones con personas del mismo sector únicamente son beneficiosas para factores laborales, pero no de salud mental.

#### **4.2. Limitaciones del estudio y sugerencias para el futuro.**

En primer lugar, la escasa literatura previa que existe en psicología sobre las artes escénicas, y en especial sobre los actores y actrices de teatro complica el análisis del impacto de los resultados obtenidos en este estudio. En esta línea, son varios los autores (Kogan, 2002; Maxwell et al., 2015; Robb et al., 2016) que en sus trabajos inciden en la necesidad que se haga más investigación sobre este sector para poder obtener conclusiones más precisas sobre cómo son las condiciones laborales y psicológicas de los profesionales de las artes escénicas. Es por eso por lo que es necesario que se continúe estudiando este colectivo desde la psicología para que futuras investigaciones permitan esclarecer cómo las condiciones laborales de los actores y actrices de teatro afectan a su salud mental.

Otra limitación de este trabajo es el sesgo de la muestra. Por un lado, este estudio se ha realizado en un contexto español que puede diferir de las experiencias de actores y actrices de teatro en contextos estadounidense o australiano, problema al que también aluden Robb et al. (2016) en su investigación. Asimismo, estos mismos autores inciden en las posibles disimilitudes entre diversos ámbitos del mismo sector, y en este estudio no se han tenido en cuenta las posibles diferencias que pueden existir entre disciplinas teatrales. Por otro lado, el cuestionario fue enviado a compañías de teatro, por lo que es muy probable que aquellas personas que contestaran fuera porque estaban empleadas en dichas compañías. Este hecho puede poner en duda los resultados obtenidos sobre el desempleo, que pueden llegar a ser mucho más elevados de los que se muestran en este estudio. Del mismo modo, al no tratarse de una muestra representativa, no se pueden generalizar a la totalidad de población de actores y actrices.

El propio diseño del estudio también es una limitación en sí. Esto se debe a que las investigaciones de corte transversal como esta proporcionan la información en un momento concreto. Pero, como ya se ha mencionado previamente, las condiciones de los actores y actrices de teatro cambian constantemente (Kleppe, 2017; Lindström, 2016; Menger, 2001), por lo que se evidencia que existe otro sesgo en la recogida de

datos. Asimismo, los diseños transversales tampoco permiten explicar la relación de causalidad entre dos variables. Por consiguiente, sería conveniente realizar un estudio longitudinal que permitiera recabar más datos sobre las fluctuaciones de trabajo que existe en este sector, y también pudiera esclarecer las relaciones existentes entre las condiciones laborales y la salud mental.

Otra posible limitación de este trabajo es que está basado en auto-informes. El uso de una única fuente de información puede conllevar el problema de la varianza del método común (VMC), lo cual afecta a la validez de las relaciones encontradas (Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff, 2003). Estos autores definen la VMC como la varianza que se puede atribuir al método de medida más que a los constructos que las medidas representan. Por ello, se han recomendado una serie de procedimientos para controlar los efectos de la VMC. En este estudio, se han seguido dichas recomendaciones para tratar con este problema. Por ejemplo, se aseguró a los participantes la total confidencialidad y el anonimato de las respuestas. Esto ayuda a reducir la deseabilidad social, que es una fuente potencial de VMC ya que puede hacer que los niveles de respuesta cambien por la tendencia de las personas a presentarse de un modo aceptable y apropiado. Otra recomendación que hemos seguido es realizar análisis factoriales confirmatorios. De este modo, comprobamos si todas las variables cargan en un solo factor, lo cual mostraría que existe VMC. Sin embargo, en nuestros análisis hemos comprobado que los modelos que mejor se ajustan a los datos son aquellos en los que existen diferentes factores, mostrando que los constructos se pueden distinguir empíricamente. En cualquier caso, en futuras investigaciones sería recomendable utilizar diferentes fuentes a la hora de recoger los datos. Por ejemplo, obtener información de los compañeros o supervisores.

Del mismo modo, uno de los instrumentos usados, el Patient Health Questionnaire (PHQ-4), es una prueba de cribado usada en atención primaria, por lo que es un instrumento exploratorio que puede no reflejar con precisión el grado de ansiedad y depresión de las personas. En futuras investigaciones sería ideal usar otros instrumentos que pudieran medir con mayor precisión estas dos variables. Incluso se podrían analizar otras variables como el engagement o el uso de alcohol y otras drogas tratados en los estudios de Maxwell et al. (2015) y Robb et al. (2016).

Para futuros trabajos sería recomendable realizar un diseño mixto cuantitativo y cualitativo como el de Maxwell et al. (2015) para comprender con más precisión cómo las condiciones laborales influyen en la salud mental de los actores y actrices de teatro, así como para profundizar en la relevancia que tiene el apoyo social para este colectivo.

### **4.3. Implicaciones prácticas.**

Aunque la sociedad disfruta de las artes escénicas, este es un campo que parece no tener interés a la hora de investigarlo desde las ciencias (Kogan, 2002). Asimismo, los estudios sobre condiciones laborales y sus consecuencias son extensos, pero nunca se han centrado en el colectivo tratado en esta investigación. Es por eso por lo que se puede considerar que este estudio puede dar pie al mayor desarrollo de la disciplina centrada en las artes escénicas que permita diseñar intervenciones específicas para este colectivo, del mismo modo que ya existe una psicología del deporte.

En la misma línea, Nordin-Bates (2012) señala que los artistas han creado una cultura de tolerancia al dolor, ya sea físico o psíquico, por lo que no buscan ayuda profesional. Los resultados de este estudio muestran que la mayoría de los actores y actrices sufren problemas de salud mental y que, en cierta medida, estos están relacionados con las condiciones laborales específicas de este sector. Por eso, mediante las conclusiones a las que ha llegado este estudio y otras investigaciones (Maxwell et al., 2015; Robb et al., 2016), se podría crear un cuerpo de psicólogos especializado en este ámbito que trabajaran para las compañías de teatro. Estos profesionales no solo podrían estar a disposición de los actores y actrices cuando los necesitaran ofreciendo terapia psicológica, sino que también podrían impartir talleres de prevención de problemas de salud mental, manejo del estrés, psicología positiva y estrategias de afrontamiento de las condiciones laborales a las que deben hacer frente este colectivo.

Existe evidencia de que el apoyo social tiene resultados parecidos a los de los tratamientos tradicionales en la cura de enfermedades (Thoits, 2011; Uchino et al., 2012), por lo que fomentar la creación de una red social y de apoyo social tendrá diversos beneficios en la salud tanto física como psicológica de los actores y actrices. De este modo, algunos de los talleres mencionados podrían ir dirigidos a la mejora de las relaciones entre los profesionales del teatro. Este estudio ha mostrado que la red social del teatro es solo relevante en cuanto a factores laborales como la empleabilidad. Sin embargo, la red social es beneficiosa para la salud mental. De este modo, mediante talleres sobre comunicación y mejora de relaciones se podría conseguir que la relación que actualmente existe entre la red social y los beneficios para la salud mental también exista con la red social del teatro. No obstante, para poder crear este tipo de talleres se deberían realizar previamente investigaciones acerca de las dinámicas que existen entre actores y actrices de teatro.

Sin embargo, es evidente que para poder crear esta propuesta u otras similares, es necesario que la sociedad y las instituciones sean conscientes de la precariedad que existe en este sector y las consecuencias que esta conlleva. Además, es importante mencionar que el colectivo de las artes ha sido uno de los más perjudicados en la crisis derivada de la pandemia del Coronavirus, prueba patente es el número de beneficiarios de la donación de alimentos por parte de la Fundación Actúa Ayuda Alimenta, que ya asciende a 3.500 personas en 2021. Asimismo, tal como indica la Sociedad de Autores y Compositores Europea, la recuperación a unas condiciones similares a las que tenía este colectivo antes de la pandemia se avecina muy lenta (Cervera, 2021). Esta investigación recoge datos sobre el empleo de los actores y actrices de teatro en España un año después del inicio de la pandemia y, aunque no se haya estudiado el tipo de contrato que tenían las personas participantes en el estudio, sí que es evidente que muchas de las personas que forman parte de este colectivo tienen que trabajar en más de un empleo, y también que el desempleo en este sector es superior al de la media española. Es así como este estudio puede ayudar en la lucha de la mejora de las condiciones laborales y visibiliza la precariedad de este sector ante las instituciones para que estas creen las leyes necesarias para mejorar las condiciones, no solo laborales, sino de vida de los actores y actrices de teatro, así como de otros profesionales de las artes escénicas.

## 5. REFERENCIAS.

- American Psychological Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5a ed.). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Arbuckle, J. L. (2006). Amos (version 7.0) [Computer program]. Chicago, IL: SPSS. Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., y Cortès, I. (2004). Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class. *American Journal Of Public Health*, 94(1), 82-88. doi: 10.2105/ajph.94.1.82
- Bakker, A., Demerouti, E., y Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bambra, C., y Eikemo, T. (2008). Welfare state regimes, unemployment and health: a comparative study of the relationship between unemployment and self-reported health in 23 European countries. *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 63(2), 92-98. doi: 10.1136/jech.2008.077354
- Bennett, D. (2009). Academy and the Real World: Developing realistic notions of career in the performing arts. *Arts And Humanities In Higher Education*, 8(3), 309-327. doi: 10.1177/1474022209339953
- Bonde, J. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational And Environmental Medicine*, 65, 438-445.
- Brandfonbrener, A. G. (1992). The forgotten patients. *Medical Problems of Performing Artists*, 7(4), 101-102.
- Broadhead, W.E., Gehlbach, S.H., Degruy, F.V. y Kaplan, B.H. (1988). The Duke-UNC functional social support questionnaire: Measurement for social support in family medicine patients. *Medicine Care*, 26, 709-723.
- Cano-Vindel, A. (2011). Los desórdenes emocionales en Atención Primaria. *Ansiedad Y Estrés*, 17(1), 75-97.
- Cervera, M. (15 de junio de 2021). Una artista: "Con 36 años he necesitado ayuda por primera vez". El Periódico. Recuperado de <https://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20210615/fundacion-actua-ayuda-alimenta-reparto-alimentos-cultura-arte-11824626>
- Cheng, G., y Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., y Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cuéllar-Flores, I., y Dresch, V. (2012). Validación del cuestionario de Apoyo Social Funcional Duke-UNK-11 en personas cuidadoras. *Revista Iberoamericana De Diagnóstico Y Evaluación*, 1(34), 89-101.

- Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., y Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2010). Temporary Employment and Perceived Employability: Mediation by Impression Management. *Journal Of Career Development*, 37(3), 635-652. doi: 10.1177/0894845309357051
- De la Revilla, L., Bailón, E., De Dios, J., Delgado, A., Prados, M. A. y Fleitas, L. (1991). Validación de una escala de apoyo social funcional para su uso en la consulta del médico de familia. *Atención Primaria*, 8, 688-692.
- De Witte, H. (1992). *Langdurig werklozen: Tussen optimisten en teruggetrokkenen* [The long-term unemployed: Between optimism and resignation]. Leuven: Hoger Instituut van de Arbeid.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naargemeenschap [From group to community]*. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou(pp. 325–350). Leuven, Belgium: Garant.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., y Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgium banks. *International Studies of Management and Organizations*, 40, 40-56.
- De Witte, H., Pienaar, J., y De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. doi: 10.1111/ap.12176
- De Witte, H., Rothmann, S., y Jackson, L. (2012). On the psychological consequences of unemployment in South-Africa. *South African Journal Of Economic And Management Sciences*, 15(3), 235-252. doi: 10.4102/sajems.v15i3.153
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Du Toit, M., De Witte, H., Rothmann, S., y Van den Broeck, A. (2018). Contextual factors and the experience of unemployment: A review of qualitative studies. *South African Journal Of Economic And Management Sciences*, 21(1). doi: 10.4102/sajems.v21i1.2083
- Durbin, J., y Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression. III. *Biometrika*, 58(1), 1-19.

- Fernández-López, J., Siegrist, J., Rödelby, A., y Hernández-Mejía, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?. *Atención Primaria*, 31(8), 1-10.
- Ferrie, J., Shipley, J., Stansfeld, S., y Marmot, M. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civilservants: the Whitehall II study. *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 56(6), 450-454. doi: 10.1136/jech.56.6.450
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., y Iliescu, D. (2018). Qualitative job insecurity and in-role performance: a bidirectional longitudinal relationship?. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 27(5), 603-615. doi: 10.1080/1359432x.2018.1504769
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., y De Witte, H. (2015). Qualitative and quantitative job insecurity: relations with nine types of performance. *Psihologia Resurselor Umane*, 13, 152-164.
- Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal Of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fundación AISGE. (2021). Informe sociolaboral sobre el impacto de la pandemia entre los actores españoles. Recuperado el 10 de abril de 2021, de: <https://www.aisge.es/informe-sociolaboral-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-entre-los-actores-espanoles>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., y Peiró, J. (2009). Employability and Personal Initiative as Antecedents of Job Satisfaction. *The Spanish Journal Of Psychology*, 12(2), 632-640. doi: 10.1017/s1138741600001992
- Gili, M., Roca, M., Basu, S., McKee, M., y Stuckler, D. (2012). The mental health risks of economic crisis in Spain: evidence from primary care centres, 2006 and 2010. *European Journal Of Public Health*, 23(1), 103-108. doi: 10.1093/eurpub/cks035
- Gunawan, W., Creed, P., y Glendon, A. (2018). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal Of Career Assessment*, 27(4), 610-627. doi: 10.1177/1069072718788645
- Halbesleben, J., Neveu, J., Paustian-Underdahl, S., y Westman, M. (2014). Getting to the "COR". *Journal Of Management*, 40(5), 1334-1364. doi: 10.1177/0149206314527130
- Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi: 10.1111/1464-0597.00062
- Holt-Lunstad, J., Smith, T., y Layton, J. (2010). Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *Plos Medicine*, 7(7), e1000316. doi: 10.1371/journal.pmed.1000316
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). Encuesta de población activa. Últimos datos. Recuperado el 7 de junio de 2021, de

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

- Instituto Nacional de Estadística. (Sin fecha). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., y Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 243-260. doi: 10.1080/135943299398348
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., y Muller, K. E. (1988). Applied regression analysis and other multivariable methods. In *Applied regression analysis and other multivariable methods* (pp. 718-718).
- Kleppe, B. (2017). Theatres as risk societies: Performing artists balancing between artistic and economic risk. *Poetics*, 64, 53-62. doi: 10.1016/j.poetic.2017.08.002
- Kogan, N. (2002). Careers in the Performing Arts: A Psychological Perspective. *Creativity Research Journal*, 14(1), 1-16. doi: 10.1207/s15326934crj1401\_1
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: MartínezRoca
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of workbased and nonwork-based social support. *Human Relations*, 2, 171-194.
- Lindström, S. (2016). Artists and Multiple Job Holding—Breadwinning Work as Mediating Between Bohemian and Entrepreneurial Identities and Behavior. *Nordic Journal Of Working Life Studies*, 6(3), 43. doi: 10.19154/njwls.v6i3.5527
- Llinares-Insa, L., González-Navarro, P., Zacarés-González, J., y Córdoba-Iñesta, A. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers In Psychology*, 9. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01437
- Marucci-Wellman, H., Lin, T., Willetts, J., Brennan, M., y Verma, S. (2014a). Differences in Time Use and Activity Patterns When Adding a Second Job: Implications for Health and Safety in the United States. *American Journal Of Public Health*, 104(8), 1488-1500. doi: 10.2105/ajph.2014.301921
- Marucci-Wellman, H., Willetts, J., Lin, T., Brennan, M., y Verma, S. (2014b). Work in Multiple Jobs and the Risk of Injury in the US Working Population. *American Journal Of Public Health*, 104(1), 134-142. doi: 10.2105/ajph.2013.301431
- Maxwell, I., Seton, M., y Szabó, M. (2015). The Australian Actors' Wellbeing Study: A Preliminary Report. *About Performance*, 13, 69-113.
- Menger, P. (2001). Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. *Poetics*, 28(4), 241-254. doi: 10.1016/s0304-422x(01)80002-4
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal Of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359. doi: 10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<337::aid-job18>3.0.co;2-g

- Moya-Albiol, L., Serrano, M., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Muñoz i Navarro, R. (2015). *Detección de depresión, ansiedad y pánico en atención primaria mediante el PHQ* (Tesis doctoral). Universidad de Zaragoza.
- Muñoz-Navarro, R., Cano-Vindel, A., Ruiz-Rodríguez, P., Medrano, L., González-Blanch, C., y Moriana, J. et al. (2017). Modelo jerárquico de diagnóstico y derivación de los trastornos mentales comunes en centros de atención primaria. Una propuesta a partir del ensayo clínico PsicAP. *Ansiedad Y Estrés*, 23, 124–129.
- Nordin-Bates, S. (2012). Performance Psychology in the Performing Arts. En S. Murphy, *The Oxford Handbook of Sport and Performance Psychology* (1a ed., pp. 81-114). Danbury: Western Connecticut State University.
- Paul, K., y Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal Of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Peterson, C., y Seligman, M. (1984). Causal Explanations as a Risk Factor for Depression: Theory and Evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, Y, y Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Robb, A., Due, C., y Venning, A. (2016). Exploring Psychological wellbeing in a Sample of Australian Actors. *Australian Psychologist*, 53(1), 77-86. doi: 10.1111/ap.12221
- Rodríguez Espínola, S., y Enrique, H. (2007). Validación Argentina del Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido. *Psicodebate*, 7, 155-168. doi: 10.18682/pd.v7i0.433
- Russo, C., y Terraneo, M. (2020). Mental Well-being Among Workers: A Cross-national Analysis of Job Insecurity Impact on the Workforce. *Social Indicators Research*, 152(2), 421-442. doi: 10.1007/s11205-020-02441-5
- Ryff, C. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35- 55.
- Sainz, P. (2021). El 97% de las personas dedicadas a la interpretación y la danza apenas tiene ingresos para subsistir. Recuperado el 10 de abril de 2021, de: <https://www.elsaltodiario.com/artes-escenicas/-97percent-personas-dedicadas-interpretacion-danza-ingresos-subsistir>
- Selenko, E., Batinic, B., y Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 84(4), 723-740.

- Silla Guerola, I. (2007). *Trabajo Temporal, Inseguridad Laboral Percibida y Sus Implicaciones. Factores Psicosociales Intervinientes* (Ph.D.). Universitat deValencia.
- Soriano, J., Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Tortosa, B., y González, A. (2019). Beneficios de las intervenciones psicológicas en relación al estrés y ansiedad: Revisión sistemática y meta-análisis. *European Journal Of Education And Psychology*, 12(2), 253. doi: 10.30552/ejep.v12i2.283
- Stansfeld, S., y Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. doi: 10.5271/sjweh.1050
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
- Thoits, P. (2011). Mechanisms Linking Social Ties and Support to Physical and Mental Health. *Journal Of Health And Social Behavior*, 52(2), 145-161.
- Uchino, B., Bowen, K., Carlisle, M., y Birmingham, W. (2012). Psychological pathways linking social support to health outcomes: A visit with the “ghosts” of research past, present, and future. *Social Science & Medicine*, 74(7), 949-957. doi: 10.1016/j.socscimed.2011.11.023
- Vander Elst, T., De Witte, H., y De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. doi: 10.1080/1359432x.2012.745989
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane*, 14, 8-18.
- Vulkan, P. (2012). Labour Market Insecurity: The Effects of Job, Employment and Income Insecurity on the Mental Well-being of Employees. *Revista Internacional De Organizaciones*, 9, 169–188.
- Webster, B., Edwards, B., y Smith, M. (2019). Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. *Journal of Business And Psychology*, 34, 271–285. doi: 10.5465/ambpp.2017.311
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., y Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers In Psychology*, 11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00028