

# **Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años**

*New job challenges of young workers: Academic level and job insecurity in people under 30 years old*

**Héctor Félix LASHERAS-DÍEZ**

*Universidad de Oviedo, España*

[hectorlasheras@gmail.com](mailto:hectorlasheras@gmail.com)

**Sara MENÉNDEZ-ESPINA**

*Universidad de Oviedo, España*

[saramenendezespina@gmail.com](mailto:saramenendezespina@gmail.com)

**José Antonio LLOSA**

*Universidad de Oviedo, España*

[jose.a.llosa@gmail.com](mailto:jose.a.llosa@gmail.com)

**Julio RODRÍGUEZ-SUÁREZ**

*Universidad de Oviedo, España*

[juliorod@gmail.com](mailto:juliorod@gmail.com)

**Esteban AGULLÓ-TOMÁS**

*Universidad de Oviedo, España*

[estomas@uniovi.es](mailto:estomas@uniovi.es) (autor de correspondencia)

**Rosana SÁIZ-VILLAR**

*Universidad de Oviedo*

[rosanasaizvillar@gmail.com](mailto:rosanasaizvillar@gmail.com)

BIBLID [ISSN 2174-6753, Vol.15: a1501]

Artículo ubicado en: [www.encrucijadas.org](http://www.encrucijadas.org)

Fecha de recepción: 16 de octubre de 2017 || Fecha de aceptación: 13 de abril de 2018

**RESUMEN:** La realidad de los jóvenes europeos viene marcada de forma significativa por fenómenos como la precariedad laboral o el desempleo. Ante este escenario, se llevó a cabo un estudio psicosocial de la situación laboral de los jóvenes a través del análisis de la incertidumbre laboral (*job insecurity*), definida como el miedo a la pérdida del empleo, un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura científica europea. Con una muestra de 967 trabajadores, se observó la relación entre la incertidumbre laboral y el nivel formativo tanto en jóvenes (entre 16 y 29 años) como en personas mayores de 30 años. Los resultados mostraron que los jóvenes con un nivel formativo universitario presentaban mayor incertidumbre laboral o miedo a perder el trabajo, mientras que en las personas de 30 años o más este fenómeno no dependía del nivel de estudios. Se discutieron las implicaciones que conllevan estos resultados, así como la necesidad de poner en marcha una nueva línea de investigación centrada en juventud y otros grupos discriminados dentro de este campo, subrayando la importancia de hacerlo desde un enfoque multidisciplinar e integral.

**Palabras clave:** Juventud, trabajo, incertidumbre laboral, precariedad laboral, formación académica

**ABSTRACT:** The reality of European young people is determined by phenomena such as precarious jobs or unemployment. With these precedents, an integral and psychosocial research of the employment situation of young people was designed. The analysis is focused on job insecurity, defined as fear of job loss. Job Insecurity is a phenomenon widely studied in the European scientific research. With a sample of 967 workers, the relationship between job insecurity and university education was observed in young people (between 16-29 years old) and in people over 30 years old. The results evidenced that young people with university education presented more job insecurity or fear of job loss, while in people over 30 years old the job insecurity level is disconnected from having received academic training. The implications of these results were discussed, concluding that there is a need of more research focused in young people and other discriminated groups in the labor market. It is important to develop this research from a multidisciplinary perspective.

**Keywords:** Youth, work, job insecurity, precarious work, academic training

**DESTACADOS (HIGHLIGHTS):**

- Los jóvenes experimentan mayor grado de incertidumbre laboral.
- Los jóvenes con estudios universitarios perciben mayor incertidumbre laboral.
- Una alta formación es necesaria para acceder al empleo, pero no garantiza estabilidad.

## **1. Introducción**

El empleo juvenil representa uno de los grandes retos a los que se enfrentan actualmente los países europeos. Así, siguiendo el criterio la Estrategia de la UE para la juventud que delimita la juventud entre 15 y 29 años en 2016, la tasa de desempleo juvenil en Europa alcanza el 14,7%, ascendiendo hasta el 33,3% en España. En cuanto al desempleo de larga duración en jóvenes, la tasa se sitúa en el 4,9% en Europa y el 11% en España. La juventud también engrosa los contratos temporales: un 32,5% de los trabajadores temporales de la Unión Europea son jóvenes, por un el 57,4% en el caso español. De igual manera ocurre con el trabajo a tiempo parcial: un 23,3% de la juventud europea que está trabajando lo hace con un contrato parcial, un tercio de ellos de manera involuntaria. En España, el total de contratos juveniles parciales es sólo un poco mayor que la media europea (27,7%), pero la mayoría de ellos (un 62,8%) se firman ante la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa.

Si bien estas problemáticas laborales son transversales a todo tipo de trabajadores, parece claro que se encuentran agravadas en las personas de 29 años o menos. Es posible explicar esta situación a partir de la tendencia que los mercados económicos y laborales han ido dibujando en las últimas décadas hasta alcanzar el contexto actual, donde la precariedad laboral se conforma como una realidad creciente, estructural y normalizada (Crespo, Prieto Rodríguez y Serrano Pascual, 2009), agudizada en ciertos grupos sociales como la juventud.

Los efectos negativos del trabajo precario y de la amenaza del desempleo tienen su origen en las funciones que el trabajo cumple en la vida de las personas. Jahoda (1982) diferencia entre las funciones explícitas del trabajo, como son los ingresos económicos, y las funciones latentes: impone una estructura temporal, implica el desarrollo de una actividad, así como contactos con otras personas fuera del círculo familiar, permite acceder a grupos con objetivos comunes superiores a los intereses personales de cada uno y sirve como elemento fundamental para crear una identidad y un estatus en la persona. Esta última función resulta clave en los jóvenes, ya que el empleo juega un papel esencial en la construcción de la identidad en los años de transición a la vida adulta (Agulló-Tomás, 1997). Sin embargo, en el contexto de la flexibilización laboral imperante en la actualidad, la línea entre empleo y desempleo tiende a desdibujarse, hasta el punto de que la trayectoria profesional tradicional marcada por el modelo keynesiano se convierte en una "carrera portfolio" (Kirkpatrick y Hoque, 2005). Fenómenos como el contrato de cero horas europeo, el crecimiento del número de jornadas parciales o la temporalidad forman el marco de la precariedad laboral juvenil. De este modo, la flexibilidad exigida en el mercado de trabajo no hace referencia únicamente a una movilidad geográfica, sino que implica, al mismo tiempo, la adaptación de los jóvenes trabajadores a contextos inciertos.

La formación viene mostrándose como uno de los factores determinantes que aumentan las probabilidades de acceder a un empleo y mantenerlo (Forrier y Sels, 2003; Pavlin y Svetlik, 2014). Así, las estadísticas de Eurostat en 2016 evidencian una menor tasa de desempleo entre las personas con niveles educativos más altos, al tiempo que las tendencias del mercado anticipan una creciente exigencia de niveles educativos elevados para favorecer el acceso al mundo laboral; en este sentido, la evolución tecnológica está eliminando cada vez más trabajos no cualificados como consecuencia de la automatización, concentrando la fuerza de trabajo exigida en Europa en puestos destinados a personal cualificado o muy cualificado (European Commission, 2011).

### **1.1. Incertidumbre laboral percibida, analizando la precariedad**

La complejidad del fenómeno de la precariedad laboral requiere de la adopción de un enfoque transversal en las ciencias sociales, un análisis multidisciplinar centrado en la multiplicidad de indicadores que la conforman. En los primeros trabajos que abordaron la precariedad de manera sistemática se señalaban cuatro dimensiones básicas de análisis: la situación temporal de la relación laboral, las condiciones individuales y colectivas del puesto, los ingresos y los derechos colectivos e individuales de los trabajadores (Rodgers, 1989). Las aproximaciones sistemáticas desarrolladas en el contexto español apuntan en esa misma dirección desde un primer momento. Así, Agulló Tomás (1997) expuso cuatro indicadores de precariedad: inestabilidad, incapacidad de control sobre el trabajo, desprotección del trabajador y vulnerabilidad económica. Esta tradición de análisis de la precariedad laboral desde un enfoque multidimensional, y necesariamente multidisciplinar, pervive en las definiciones actuales que maneja la literatura: "El empleo precario puede definirse como aquel caracterizado por su incertidumbre, bajo salario y beneficios sociales limitados" (Vosko, 2011: 2). Un fenómeno tan complejo como este exige esta aproximación integral, que relaciona aspectos formales de las relaciones laborales con elementos experienciales, como una combinación de indicadores interrelacionada y sólo posible de aislar en un contexto analítico y de investigación como el aquí expuesto.

Fruto de esta tradición de análisis multidimensional de la precariedad laboral, la Psicología Social del Trabajo desarrolla un campo de estudio completo con el análisis de la incertidumbre laboral (*job insecurity*). Antes de continuar, se hace necesaria una aclaración respecto a la formulación del concepto en castellano: pese a que la riqueza de literatura en inglés sobre el estudio de la incertidumbre laboral, contamos con pocos precedentes en español; aunque en ocasiones la traducción del término *job insecurity* original se ha propuesto como inseguridad laboral (Sora, Caballer y Peiró, 2011), en nuestro caso nos decantamos por su traducción como "incertidumbre laboral" a fin de evitar confusiones con el campo de estudio de la prevención de riesgos la-

borales, donde el término inseguridad, muy asentado en castellano, alude a conceptos que poco tienen que ver con la incertidumbre laboral.

La incertidumbre laboral es un fenómeno, relacionado íntimamente con el estrés laboral, que analiza "la incapacidad percibida para mantener una situación laboral deseada" (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984: 438). De este modo, la incertidumbre laboral como campo de estudio busca ofrecer un análisis cuantitativo del componente de experiencia de inestabilidad intrínseco en cualquier relación laboral de tipo precario. Todo ello permite estudiar esta realidad como punto de encuentro entre una dimensión individual, organizacional y social (Lastad, 2015).

En un contexto como el descrito, de relaciones laborales flexibles e inestables propio de la economía neoliberal (Alonso, 2000; Burchell, 2009), el análisis de la incertidumbre laboral rápidamente emerge como un elemento de estudio prominente en los países al norte de Europa (Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). La literatura, cada vez más rica, ha permitido una evolución en lo que a su definición, clasificación e implicación se refiere (Sverke *et al.*, 2002). Llegamos, sin embargo, a un momento de consenso en la investigación en la que se comprende el fenómeno de la incertidumbre laboral como la combinación de 4 rasgos específicos: (a) se trata de un fenómeno subjetivo, relacionado con la vivencia, que (b) anticipa la posibilidad de perder un trabajo que (c) se desea mantener. Por lo tanto, describe (d) una situación no deseada y no controlable por el trabajador.

A partir de estos cuatro rasgos, el análisis de la incertidumbre laboral percibida como indicador de precariedad recoge el elemento disciplinario de la misma (Alonso, 2000). La precariedad implica un carácter transformador en el sujeto posmoderno que arraiga en un estado de perpetua incertidumbre, como un proceso de hostilidad que todo trabajador neoliberal atraviesa. Hostilidad que se genera en la contraposición de un mercado de trabajo cada vez más exigente a nivel individual (Fraser, 2003), pero al mismo tiempo cada vez más impredecible e incontrolable (Kirkpatrick y Hoque, 2005; Marzano, 2011; Sennett, 2001). Sobre esta necesidad de ejercer dominio sobre lo incontrolable se fundamenta el origen de las principales problemáticas de los trabajadores actuales (Caballero Muñoz y Blanco Prieto, 2007).

Así, la investigación ha mostrado las devastadoras consecuencias de la incertidumbre laboral percibida en un sentido individual, organizacional y estructural. En un plano individual, relacionado con dolencias cardíacas (Ferrie *et al.*, 2013), síntomas músculo-esqueléticos (Bugajska *et al.*, 2013), cansancio (De Cuyper *et al.*, 2012), bienestar psicológico (Loretto *et al.*, 2010; Selenko y Batinic, 2013), así como con depresión en diferentes formas y gravedad (Huang *et al.*, 2012; Vander Elst *et al.*, 2014; Wang *et al.*, 2012). En un sentido organizacional, relacionado con la satisfacción y la intención de cambiar de trabajo (Richter *et al.*, 2013) y como condicionante del clima laboral

(Lastad, 2015). Todo ello termina por convertirlo en una problemática estructural: entre un 14% y un 25% de los trabajadores europeos experimentan incertidumbre laboral (De Witte y De Cuyper, 2015). Por todo lo expuesto, encontrar maneras de reducir esa incertidumbre o sus efectos se vuelve un tema prioritario.

## **1.2. Incertidumbre laboral en jóvenes**

El análisis de la incertidumbre laboral no ha tenido un abordaje amplio en el grupo de 29 años o menos, encontrándonos resultados diferentes cuando no contradictorios. Si acudimos a los estudios primigenios, diversas investigaciones afirman que se produce una menor incertidumbre laboral en jóvenes que en personas de mayor edad (Naswall y De Witte, 2003), ya que se ha observado que las consecuencias del desempleo son menos estresantes en menores de 30 años (Warr, 1987). Sin embargo, esta relación de la edad con la incertidumbre laboral es más compleja, y no parece guardar una progresión lineal según la cual, al aumentar una, se incrementa o disminuye la otra (Glavin y Young, 2017). Así, se evidencia que los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad sufren menos incertidumbre laboral que aquellos que se encuentran en la mediana edad (Fullerton y Wallace, 2007). Esta idea, no obstante, ha sido rebatida por diversos autores, como Keim *et al.* (2014), que en su estudio meta-analítico encuentran mayores niveles de incertidumbre laboral en jóvenes, situación que se agudiza en las épocas de mayor desempleo. En la época actual el desempleo es un problema agudizado entre jóvenes (18,7%, tasa desempleo 2016 entre 15-29 años acorde a Eurostat), por lo que resulta pertinente continuar ahondando en este fenómeno. Por su parte, Buonocore *et al.* (2015) hallan diferencias generacionales, según la cual los nacidos entre 1980 y 1994 tienden a percibir mayor incertidumbre laboral que los grupos generacionales previos. Sobre estas diferencias generacionales, autores como Blanch (1986, 2011), Beck (1992, 2000) o Agulló-Tomás (1997) sostienen un choque entre las expectativas de estas generaciones y la realidad con la que se topan en los denominados empleos atípicos (OIT, 2016). La actual es una generación con un alto grado de formación, que se caracteriza por el desánimo respecto al mercado laboral. Concretando en el caso español, el empleo inestable crece amparado por la legislación laboral (Pérez Infante, 2015), con lo que se trata de una situación de inestabilidad con tendencia a cronificarse. Este es un riesgo añadido, ya que los estudios longitudinales muestran que una situación de precariedad que prevalece en el tiempo implica un deterioro progresivo de la salud mental de la persona (Fiori, Rinesi, Spizzichino y Di Giorgio, 2016).

Con respecto al nivel educativo, los resultados también son contradictorios: por un lado, se ha observado que una mayor cualificación reduce la incertidumbre de los trabajadores, bajo la interpretación de que les hace percibir que tienen una mayor facilidad para encontrar empleo (Moore *et al.*, 2004; Naswall y De Witte, 2003), mientras

que autores como Kinnunen *et al.* (2011) han observado que ocurre al revés. En un estudio más profundo de la variable, Keim *et al.* (2014) concluyen que depende de la época y la situación, pues cuando en el contexto socioeconómico se presentan unas tasas de desempleo altas, una mayor educación implica también un incremento de la incertidumbre laboral. Al contrario, en épocas con menor tasa de desempleo, tener más estudios amortigua la presencia de incertidumbre. En una investigación centrada en juventud, Peiró *et al.* (2012) hallan mayor nivel de incertidumbre laboral en jóvenes con baja empleabilidad, sobrecualificados, y con contratos temporales.

En definitiva, la incertidumbre laboral es un campo de estudio joven que se ha centrado en el análisis de la población general, y requiere de aproximaciones específicas (Shoss, 2017). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala a los jóvenes como un grupo vulnerable en el empleo (OIT, 2017), lo que está avalado por los datos de empleo y la investigación realizada (Buonocore *et al.*, 2015; Glavin y Young, 2017; Keim *et al.*, 2014). La incertidumbre laboral percibida es un fenómeno que permite aproximarse a la vivencia subjetiva de precariedad (Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez y Boada-Grau, 2017); al estar la precariedad instaurada de manera estructural en el mercado laboral (Crespo *et al.*, 2009), especialmente el de los jóvenes, situar la condición de juventud como núcleo de análisis es una manera certera de conocer su situación. Del mismo modo, el nivel formativo es una variable prioritaria en las expectativas, y su estudio no se ha abordado en profundidad en relación con la incertidumbre laboral.

### **1.3. Sobre este estudio: objetivos e hipótesis**

Como venimos explicando, el presente estudio aborda un tema de larga trayectoria y relevancia como es la incertidumbre laboral, enfocada en los jóvenes entre 16 y 29 años que se encuentran trabajando. Su pertinencia se apoya en la escasez de trabajos similares, y en el hecho de que este grupo de población se presenta como uno de los más afectados por los fenómenos del desempleo y la precariedad laboral. Los objetivos que se quieren alcanzar son: (a) comprobar la relación entre el nivel formativo, tomando como referencia poseer o carecer de estudios universitarios, y la incertidumbre laboral en población trabajadora joven, y (b) determinar si la relación entre formación universitaria e incertidumbre laboral se mantiene a través de trabajadores de diferentes grupos de edad, tomando como referencia los de 29 años o menos, y los de 30 años o más. A partir de estos objetivos, se han definido dos hipótesis:

H1: La incertidumbre laboral en jóvenes está relacionada de manera significativa con la posesión o carencia de estudios universitarios.

H2: Si en los trabajadores jóvenes hay una relación entre el nivel de estudios (universitarios o no) y la incertidumbre laboral, entonces se mantendrá esta relación entre los trabajadores de 30 años o más.

## 2. Método

### 2.1. Participantes

La muestra utilizada en el estudio (Tabla 1) estaba compuesta por un total de 967 participantes, todos ellos trabajadores en el momento en que se aplicó la evaluación. Este estudio se centró en población trabajadora al tomar como variable principal la incertidumbre laboral percibida, que es una medida apta para población que mantiene una relación laboral activa. Un 41,68% (403) eran trabajadores de 29 años o menos, de los cuales 286 (70,97%) poseían estudios universitarios. Entre los participantes de 30 años o más (564 personas), 393 (69,68%) poseían estudios universitarios. La barrera de edad en los 29 años se formuló siguiendo el criterio de Estrategia de la UE para la juventud.

**Tabla 1. Características de la muestra utilizada en el estudio**

		<i>Recuento</i>	<i>Porcentaje</i>
Total muestra	TOTAL	967	
	Hombre	415	42,92
	Mujer	552	57,08
Edad	29 años o menos	403	41,68
	30 años o más	564	58,32
Nivel de estudios	No universitarios	288	31,2
	Universitarios	679	68,8
Universitarios y no universitarios	No universitarios	29 años o menos	117
		Más de 30 años	171
	Universitarios	29 años o menos	286
		Más de 30 años	393

Fuente: elaboración propia.

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, incidental y de conveniencia (Kerlinger, 2001). Son trabajadores residentes en España, en una muestra recogida en Asturias entre marzo de 2016 y enero de 2017. Se contó con una red de investigadores colaboradores para la recogida de datos, en el marco de un proyecto de investigación mayor.

## 2.2. Procedimiento

Esta investigación se llevó a cabo a través de la administración de cuestionarios en formato electrónico por medio de la plataforma *Survey Monkey*, que ofrece cifrado de datos seguros para garantizar la confidencialidad y seguridad de los participantes de acuerdo con los protocolos de HIPAA (*Health and Information Privacy del US Department of Health & Human Services*). La investigación metodológica reciente muestra que la recopilación de respuestas electrónicas supone un sistema válido para la investigación en ciencias sociales, que no presenta diferencias con la modalidad en papel (Davidov, 2010; Muehlhausen *et al.*, 2015). Los participantes fueron informados de los objetivos de la investigación antes del comienzo de la prueba, y en todo momento se garantizó el anonimato y confidencialidad de los datos recabados. Así mismo, se informó que el análisis de datos se destina a la investigación científica de ámbito académico, y nunca a fines comerciales. Todos los participantes lo hicieron de forma voluntaria, y dieron de manera expresa su consentimiento informado para formar parte de esta investigación. Los datos recopilados fueron tratados con el programa informático IBM SPSS en su versión 23, para los correspondientes análisis.

## 2.3. Instrumentos de medida

Para la recogida de datos se administró un cuestionario autocompletado y compuesto de las siguientes pruebas:

- JIS-8: la medida de incertidumbre laboral percibida se llevó a cabo mediante la *escala Job Insecurity Scale (JIS-8)* en su adaptación española (Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez y Boada-Grau, 2017). Se trata de una escala psicométrica de 8 ítems tipo Likert 1-5. Ofrece una puntuación total de incertidumbre laboral ( $\alpha = ,88$ ), y puntuaciones para dos subescalas: dimensión afectiva ( $\alpha = ,78$ ) y cognitiva ( $\alpha = ,90$ ). Los 4 ítems finales de la prueba tienen codificación reversa y, a mayor puntuación en la prueba, mayor nivel de incertidumbre laboral percibida.
- Bloque de preguntas sociolaborales y demográficas: para delimitar los grupos comparados en el análisis se emplearon preguntas de carácter sociolaboral extraídas de las principales encuestas europeas de Eurostat. Las preguntas relativas a la situación laboral se extrajeron de la Encuesta Europea Sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS 2010); la formación académica se consultó a través de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED), mientras que el bloque de preguntas demográficas, relacionado con edad y condiciones de vida, se elaboró mediante preguntas propias y otras extraídas de la Encuesta Social Europea (ESS6).

## 2.4. Análisis de datos

En primer lugar, se desarrollaron análisis descriptivos de la muestra. En segundo lugar, se diseñó una comparación de medias para dar respuesta al primer objetivo de la investigación: comprobar si la formación universitaria influye en la presencia de incertidumbre laboral de trabajadores jóvenes. En este caso, la formación universitaria (con o sin ella) en la muestra de trabajadores de 29 años o menos se tomó como variable independiente, y la medida en incertidumbre laboral percibida como variable dependiente.

A continuación, se diseñó otro análisis a fin de dar respuesta al segundo objetivo de la investigación: comprobar si la relación entre formación universitaria e incertidumbre laboral percibida se mantiene en trabajadores de todas las edades. En este caso se pretendía comprar el grupo de trabajadores jóvenes (29 años o menos) con el resto de trabajadores. Se realizó un ANCOVA en el que la variable dependiente es de nuevo la medida en incertidumbre laboral percibida, tomándose como variables independientes la formación universitaria (con o sin ella) y la condición de trabajador joven o no según el criterio establecido.

## 3. Resultados

### 3.1. Análisis en trabajadores jóvenes (29 años o menos)

Habiendo aplicado las pruebas de homogeneidad de varianzas ( $p > ,05$ ), se cumplen los supuestos en la muestra de trabajadores de 29 años o menos para desarrollar una comparación de medias  $t$  de Student para muestras independientes.

El primer análisis se centró en trabajadores de 29 años o menos, cuyos resultados se recogen en la Tabla 2. Se comparó la puntuación total de incertidumbre laboral percibida respecto a la formación universitaria o no. Asumiendo igualdad de varianzas con el estadístico de Levene ( $p > 0,05$ ), la comparación de medias mostró diferencias estadísticamente significativas ( $t = 2,97$ ;  $p < ,01$ ). Los estadísticos descriptivos mostraron un mayor nivel de incertidumbre laboral percibida en los trabajadores con estudios universitarios ( $M = 21,79$ ) que entre aquellos que no los poseen ( $M = 19,59$ ).

**Tabla 2. Resultados de la comparación de medias y estadísticos descriptivos**

		<i>Descriptivos</i>			<i>t de Student</i>	
		N	Media (M)	SD	t	Sig.
Incertidumbre laboral	No universitarios	117	19,59	6,41	2,97**	0,00
	Universitarios	286	21,79	6,89		
	Total	403	21,15	6,82		

Nota: \* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$ . Fuente: elaboración propia.

### 3.2. Análisis en trabajadores de todas las edades

Tras encontrar diferencias entre los trabajadores jóvenes con estudios universitarios y sin ellos, se procedió al análisis en trabajadores de todas las edades a fin de comprobar si esta relación se mantiene. Se realizó un ANCOVA en el que se tomaron la edad y los estudios realizados como variables independientes para comparar las medidas en incertidumbre laboral, controlando el tipo de contrato (temporal o indefinido) como covariable en el análisis (Gráfico 1). Las variables de edad y nivel de estudios se formaron como rangos, 29 años o menos para el grupo de trabajadores jóvenes, y 30 años o más para el segundo grupo; en el caso de los estudios universitarios, poseer o no estudios universitarios finalizados. La medida de incertidumbre laboral es continua, expresando mayor nivel de incertidumbre laboral a mayor puntuación en la escala JIS-8.

Los resultados (Tabla 3) mostraron que la interacción entre las variables era significativa ( $p < ,05$ ), lo que indica que la variable formación sólo tiene relevancia para la incertidumbre laboral cuando se toma en consideración la edad de los trabajadores. Esto es, en pruebas a posteriori se pudo comprobar que la incertidumbre laboral en esta muestra está relacionada con el nivel de formación cuando los trabajadores tienen 29 años o menos, pero esta diferencia desaparece al analizar a los trabajadores de 30 años o más ( $F = ,132$ ;  $p > 0,05$ ). En este análisis se controló el efecto del tipo de contrato, ya que la literatura ha mostrado una estrecha relación entre incertidumbre laboral y temporalidad (Peiró, Sora y Caballer, 2012).

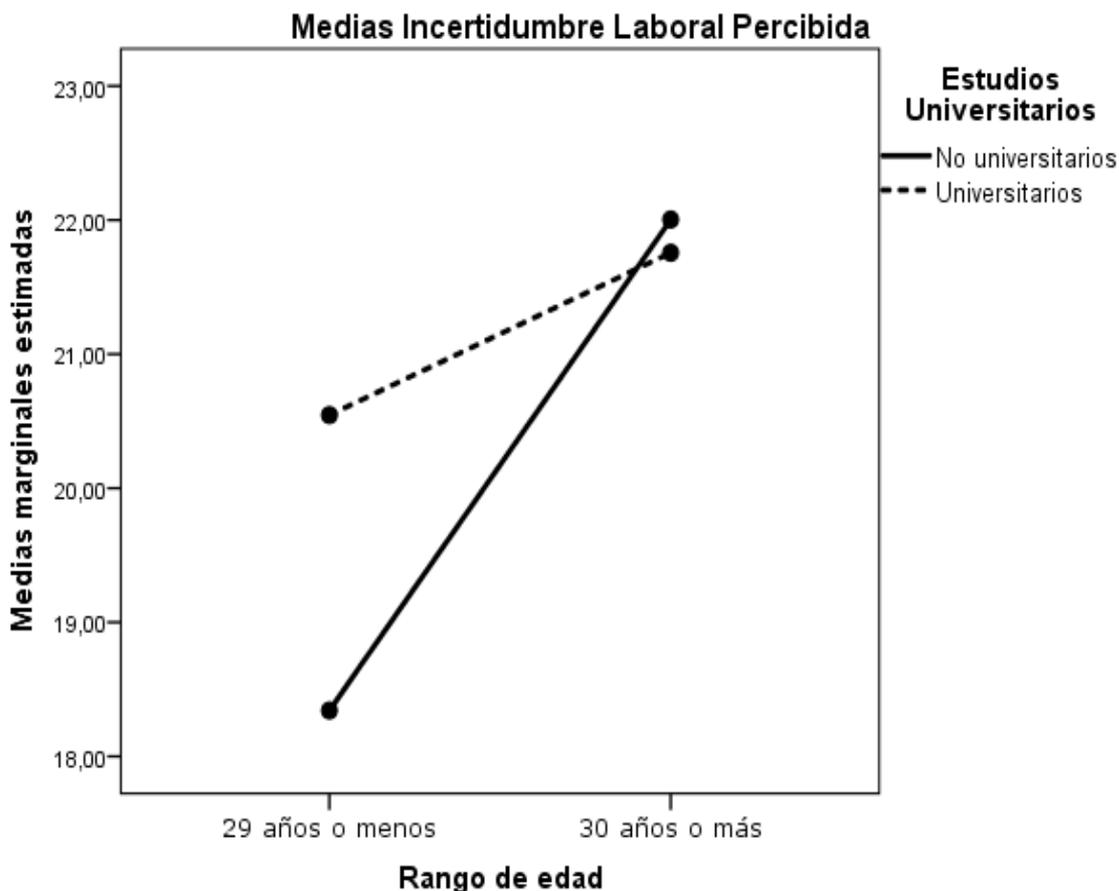
De igual modo, en la muestra analizada se han observado diferencias en la puntuación en incertidumbre laboral entre trabajadores de 29 años o menos y de 30 o más al controlar el tipo de contrato ( $F = 19,63$ ;  $p > 0,05$ ). Los trabajadores de 29 años o menos ( $M = 21,15$ ), en este caso, experimentan mayor incertidumbre laboral que los trabajadores de 30 años o más ( $M = 20,92$ ).

**Tabla 3. Resultados ANCOVA. Covariable: tipo de contrato. Variable dependiente: incertidumbre laboral.**

	F	Sig.
Edad (29 años o menos – 30 o más) X Nivel de estudios (Univ. o no)	7,511 **	0,03
Edad (29 años o menos – 30 o más) para toda la muestra	19,625 **	0,00
Nivel de estudios (Univ. o no) para toda la muestra	0,13	0,72

Nota. \* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$ . Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 1. Resultados del ANCOVA. VD: Puntuación total de incertidumbre laboral percibida (JIS-8); VI: Rango edad y Posesión de estudios universitarios.**



Las covariables que aparecen en el modelo se evalúan en los valores siguientes: Trabajo fijo o temporal = 1,5098

Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Discusión

Los resultados muestran que, para los jóvenes, el hecho de estar en posesión de un título universitario implica tener mayor incertidumbre laboral. Así, se cumple la hipótesis 1, ya que existen diferencias entre las personas que poseen estudios superiores y las que no, si bien esas diferencias pasan por la existencia de una mayor incertidumbre en los jóvenes más formados. Por otro lado, en las personas de 30 años o más los niveles de incertidumbre laboral no se ven influidos por la presencia o ausencia de estudios universitarios. En este caso, no se cumple la hipótesis 2. Pese a que no se ha alcanzado un cumplimiento de las hipótesis en la dirección esperada, los resultados obtenidos resultan pertinentes y relevantes en este campo de estudio. En todo caso, nuestros análisis concluyen que el nivel formativo se configura como una variable clave para entender el fenómeno de la incertidumbre laboral en la juventud.

Para explicar los resultados obtenidos y la implicación de los mismos, debemos tener en cuenta también el origen de ese miedo a la pérdida del empleo, así como sus consecuencias.

En concordancia con Kinnunen *et al.* (2011), una mayor cualificación no garantiza mayor seguridad en el empleo durante la juventud. En este sentido, nuestros resultados indican que la mayor formación genera más incertidumbre laboral. Estudios de principio de milenio en torno a la incertidumbre laboral afirmaban que la mayor formación implicaría mayor seguridad (Moore *et al.*, 2004; Naswall y De Witte, 2003). Sin embargo, tanto los datos expuestos en este análisis, como los de la literatura reciente, van en la dirección opuesta (Keim *et al.*, 2014). Para comprender este fenómeno es necesario acudir al contexto: en nuestros resultados se controla la variable tipo de empleo fijo-temporal, a sabiendas de que es una variable importante en incertidumbre laboral. Además, análisis recientes han mostrado que el tipo de empleo fijo en España está perdiendo su función de seguridad entre los empleados, ante un contexto de flexibilidad creciente (Tejero, 2017). Así, el contrato psicológico y las expectativas parecen ser la clave para comprender estos resultados.

La posesión de un título superior mantiene el ideal de un contrato psicológico caracterizado por la lealtad y la estabilidad (Bellou, 2009). A su vez, los trabajadores con mayor nivel formativo también son menos tolerantes con las injusticias y desigualdades en los puestos de trabajo (Nurse y Devonish, 2007), y dan por hecho que tendrán más oportunidades en las organizaciones en las que desarrollan su actividad. De modo general, la literatura sostiene que una mayor formación se vincula a mayores expectativas laborales. Todo esto conduce a la idea sostenida por Keim *et al.* (2014) de que en los periodos de crisis económica una mayor formación implica un factor de riesgo para la experimentación de incertidumbre, ya que al ser periodos de merma de derechos laborales (Pérez Infante, 2015), también implican violaciones del contrato psicológico.

Se hipotetiza que en la actualidad el contrato psicológico de los trabajadores occidentales está en un momento de transformación. El viejo contrato psicológico incluía como variable prioritaria la seguridad laboral (Shore y Tetrick, 1994), que en la actualidad se está viendo sustituida por la empleabilidad (Millward y Brewerton, 2000; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro y De Witte, 2009). Aunque la renuncia de los trabajadores a la estabilidad en el empleo es ampliamente discutida (De Cuyper y De Witte, 2007), no cabe duda de que la empleabilidad se ha convertido en un factor importante en un marco de empleo flexible. Una visión crítica expone que la empleabilidad genera un discurso disciplinario que responsabiliza al trabajador de su futuro laboral, cuando en buena medida se trata de una situación que se escapa de su control (Alonso, 2000;

Caballero Muñoz y Blanco Prieto, 2007; Rendueles, 2016). En este punto el análisis de la incertidumbre laboral toma todo el sentido.

La incertidumbre laboral ha sido definida como un estresor de naturaleza incontrolable para la persona que lo experimenta (Vander Elst *et al.*, 2014). Así, y a pesar de que la precariedad supone un proceso estructural y normalizado en el mercado laboral (Crespo *et al.*, 2009), los jóvenes se ven a sí mismos como los responsables de su propia probabilidad de acceder a un puesto de trabajo (Sin *et al.*, 2016). Se llega, de esta manera, a un desequilibrio entre lo que los trabajadores creen controlar y lo que realmente depende de ellos (Kirkpatrick y Hoque, 2005; Sennett, 2001), lo cual conlleva procesos de frustración que afectan de manera negativa a la salud mental (Rendueles, 2016).

Aunque la falta de cualificación se presenta como un factor de riesgo para caer en la precariedad laboral, y el mercado está requiriendo niveles educativos altos y muy altos (European Commission, 2011), las demandas laborales no muestran estar todavía adaptándose a esas necesidades de la sociedad tecnológica. Esto es, en la muestra analizada se observa que el nivel de formación en jóvenes no es percibido como una garantía de prosperidad en la carrera laboral. Se puede explicar en función de la existencia de un proceso progresivo de precarización laboral, que ya afectaba a las expectativas de inserción laboral de los jóvenes antes de la crisis económica (Tomlinson, 2008), y continúa en la actualidad (Caricati *et al.*, 2016).

La segunda hipótesis del análisis no se cumple, pues se observa que en los trabajadores de mayor edad el nivel de estudios universitarios deja de ser una variable relevante para la medida de incertidumbre laboral. De igual forma, los trabajadores de 30 años o más de nuestra muestra experimentan menor grado de incertidumbre laboral. Estos datos se pueden explicar acudiendo a la taxonomía de modelos de mercado laboral de (de Gallie, 2007), en la cual España se encuadraría en el modelo dualizado: asume una brecha entre una parte de la población trabajadora en una posición protegida, frente a otro polo muy precario de asalariados. En términos generales, en el primer grupo priman trabajadores con una trayectoria laboral larga, mientras que entre los jóvenes el trabajo precario prevalece. Así, los trabajadores de mayor edad tienden, de manera tradicional, a una posición más asentada en su contexto laboral, mientras que los jóvenes visualizan un futuro incierto. No obstante, esta es una situación en transformación, tal y como concreta Castel (1997) al hablar de la desestabilización de los estables, asumiendo un progresivo empeoramiento generalizado de derechos en la población trabajadora de toda condición. En este sentido, problemáticas como el edadismo o los parados de larga duración mayores de 45 años son circunstancias crecientes en la última década (Bentolila, Ignacio Garcia-Perez y Jansen, 2017).

A tenor de estos resultados, el campo de estudio se abre a nuevas líneas de trabajo para el análisis de la incertidumbre laboral. Pese al interés creciente por el abordaje de esta temática, faltan estudios más concretos que se centren en algunos de los grupos sociales más afectados por la precariedad laboral. Al igual que se ha hecho en jóvenes, sería pertinente focalizar la atención en otros colectivos que sufren algún tipo de discriminación, dificultando su acceso a un empleo y su mantenimiento. Emerge, también, la necesidad de abordar su estudio desde un enfoque multidisciplinar e integral, lo cual permitiría comprender e intervenir en los diferentes niveles implicados en el desarrollo y mantenimiento de la precariedad y la incertidumbre laboral, tanto el individual, como el organizacional y el social, entendiendo que se trata de factores interrelacionados e indivisibles. Así, resultan necesarias las aportaciones a este tipo de investigaciones desde diferentes ámbitos como la sociología, la economía, la psicología, el derecho o la educación.

## **5. Conclusiones y limitaciones**

El presente estudio ha mostrado, por un lado, que la población joven con estudios universitarios está experimentando mayores niveles de incertidumbre laboral que aquella menos formada, y, por otra parte, que en personas de 30 años o más el nivel formativo no está moderando, por sí solo, la percepción de incertidumbre laboral. No obstante, esta investigación tiene ciertas limitaciones. Los resultados aquí expuestos son el punto de partida para un abordaje más profundo de los efectos de la precariedad laboral en los jóvenes, así como en las variables antecedentes y consecuentes de la incertidumbre laboral. Se hace necesario conocer más a fondo los factores que determinan la percepción de incertidumbre laboral en este grupo social y determinar qué les diferencia con respecto a grupos de mayor edad. Así, no está claro el papel que la edad por sí sola juega en el sentimiento de incertidumbre laboral. Algunas investigaciones sostienen que existe una relación no lineal entre la edad y la incertidumbre laboral (Fullerton y Wallace, 2007; Glavin y Young, 2017). Aunque en el presente estudio no se analizó al tratarse de un análisis centrado en el papel de los estudios universitarios en relación con la incertidumbre y la incorporación al mercado laboral, se abre una línea de investigación de futuro que podría centrarse en un diseño con diferentes grupos de edad y controlando variables.

De igual modo, es deseable realizar un análisis poblacional con un muestreo probabilístico para llegar a conclusiones generalizables en torno a este campo de estudio. Por último, sería interesante incluir nuevas variables y metodologías, así como considerar diferencias de género, lo cual permitiría generar mayor conocimiento con respecto al tema analizado.

## 6. Bibliografía

- Agulló-Tomás, E. 1997. *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Alonso, L. E. 2000. *Trabajo y posmodernidad, El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: SAGE Publications.
- Beck, U. 2000. *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bellou, V. 2009. "Profiling the desirable psychological contract for different groups of employees: evidence from Greece", *International Journal of Human Resource Management*, 20(4): 810-830.
- Bentolila, S., J. I. Garcia-Perez y M. Jansen. 2017. "Are the Spanish long-term unemployed unemployable?", *Series-Journal of the Spanish Economic Association*, 8(1): 1-41.
- Blanch, J. M. 1986. *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. 2011. "La psicología del trabajo ante la crisis del empleo", *Revista Española de Psicología*, 55: 7-13.
- Bugajska, J., D. Zolnierczyk-Zreda, A. Jedryka-Goral, R. Gasik, K. Hildt-Ciupinska, M. Malinska y S. Bedynska. 2013. "Psychological factors at work and musculoskeletal disorders: a one year prospective study", *Rheumatology International*, 33(12): 2975-2983.
- Buonocore, F., M. Russo y M. Ferrara. 2015. "Work-family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?", *Community, Work & Family*, 18(3): 299-316.
- Burchell, B. 2009. "Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being", *Cambridge Journal of Regions Economy and Society*, 2(3): 365-378.
- Caballero Muñoz, D. y A. Blanco Prieto. 2007. "Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones", *Psicothema*, 19(4): 616-620.
- Caricati, L., R. Chiesa, D. Guglielmi y M. G. Mariani. 2016. "Real and perceived employability: a comparison among Italian graduates", *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(4): 490-502.
- Castel, R. 1997. *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del Salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cheng, G. y D. Chan. 2008. "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review", *Applied Psychology*, 57(2): 272-303.
- Crespo, E., C. Prieto Rodríguez y A. Serrano Pascual. (Eds.). 2009. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Davidov, E. 2010. "Testing for comparability of human values across countries and time with the third round of the European Social Survey", *International Journal of Comparative Sociology*, 51(3): 171-191.

De Cuyper, N. y H. De Witte. 2007. "Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract", pp. 71-13 en *The individual in the changing working life*, editado por K. Näswall, J. Hellgren y M. Sverke. Cambridge: Cambridge University Press.

De Cuyper, N., A. Makikangas, U. Kinnunen, S. Mauno y H. De Witte. 2012. "Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory", *Journal of Organizational Behavior*, 33(6): 770-788.

De Witte, H. y N. De Cuyper. 2015. "Job Insecurity and Employability", *Wiley Encyclopedia of Management*, 5: 1-3.

European Commission. 2011. *Supporting growth and jobs – an agenda for the modernization of Europe's higher education systems*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission/EACEA/Eurydice. 2015. *National Student Fee and Support Systems in European Higher Education 2015/16*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ferrie, J. E., M. Kivimaki, M. J. Shipley, G. D. Smith y M. Virtanen. 2013. "Job insecurity and incident coronary heart disease: The Whitehall II prospective cohort study", *Atherosclerosis*, 227(1): 178-181.

Fiori, F., F. Rinesi, D. Spizzichino y G. Di Giorgio. 2016. "Employment insecurity and mental health during the economic recession: An analysis of the young adult labour force in Italy", *Social Science & Medicine*, 153: 90-98.

Forrier, A. y L. Sels. 2003. "The concept employability: a complex mosaic", *International Journal of Human Resources Development and Management*, 32: 102-124.

Fraser, N. 2003. "¿De la disciplina hacia la flexibilización? Releyendo a Foucault bajo la sombra de la globalización", *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 7(187): 15-33.

Fullerton, A. S. y M. Wallace. 2007. "Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002", *Social Science Research*, 36(1): 201-221.

Gallie, D. 2007. "Production regimes, employment regimes, and the quality of work", pp. 18-51 en *Employment regimes and the quality of work* (pp. 18-51), editado por D. Gallie (Ed.). Oxford: Oxford University Press.

Glavin, P. y M. Young. 2017. "Insecure People in Insecure Places: The Influence of Regional Unemployment on Workers' Reactions to the Threat of Job Loss", *Journal of Health and Social Behavior*, 58(2): 232-251.

Greenhalgh, L. y Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *The Academy of Management Review*, 9: 438-448.

- Huang, G., X. Niu, C. Lee y S. J. Ashford. 2012. "Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes: Cognitive and affective job insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, 33(6): 752-769.
- Jahoda, M. 1982. *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Keim, A. C., R. S. Landis, C. A. Pierce y D. R. Earnest. 2014. "Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity", *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3): 269-290.
- Kerlinger, F. N. 2001. *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. México DF: McGraw-Hill.
- Kinnunen, U., S. Mauno y M. Siltaloppi. 2011. "Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators", *Economic and Industrial Democracy*, 31: 179-194.
- Kirkpatrick, I. y K. Hoque. 2005. "The decentralisation of employment relations in the British public sector", *Industrial Relations Journal*, 36(2): 100-120.
- Lastad, L. 2015. "Job insecurity climate: The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity". Tesis Doctoral. Department of Psychology, Stockholm University.
- Llosa, J. A., S. Menéndez-Espina, E. Agulló-Tomás, J. Rodríguez-Suárez y J. Boada-Grau. 2017. "Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model", *Psicothema*, 29(4): 577-583.
- Loretto, W., S. Platt y F. Popham. 2010. "Workplace Change and Employee Mental Health: Results from a Longitudinal Study", *British Journal of Management*, 21(2): 526-540.
- Marzano, M. 2011. *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Barcelona: Tusquets.
- Millward, L. J. y P. M. Brewerton. 2000. "Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century?", pp. 1-61 en *International review of industrial and organizational psychology*, editado por C. L. Cooper y I. T. Robertson. Chichester: Wiley.
- Moore, S., L. Grunberg y E. Greenberg. 2004. "Repeated downsizing contact: the effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes", *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3): 247-257.
- Muehlhausen, W., H. Doll, N. Quadri, B. Fordham, P. O'Donohoe, N. Dogar, y D. J. Wild. 2015. "Equivalence of electronic and paper administration of patient-reported outcome measures: a systematic review and meta-analysis of studies conducted between 2007 and 2013", *Health and Quality of Life Outcomes*, 13: 167.
- Naswall, K. y H. De Witte. 2003. "Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables", *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): 189-215.
- Nurse, L. y D. Devonish. 2007. "Grievance Management and its Links to Workplace Justice", *Employee Relations*, 29(1): 89-109.

- OIT. 2016. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. 2017. *Estado del Trabajo Decente en el Mundo 2016*. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pavlin, S. y I. Svetlik. 2014. "Employability of higher education graduates in Europe", *International Journal of Manpower*, 35(4): 418-424.
- Peiro, J. M., B. Sora y A. Caballer. 2012. "Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 444-453.
- Pérez Infante, J. I. 2015. "El mercado de trabajo y los trabajadores pobres", pp. 35-60 en *El trabajador pobres como centro de gravedad de la prevención de la exclusión social*, editado por E. M. Blázquez Agudo. Albacete: Bomarzo.
- Rendueles, G. 2016. "Medicalización, psiquiatrización, ¿despsiquiatrización?", pp. 319-350 en *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura*, editado por R. Rodríguez López. Madrid: Dado Ediciones.
- Richter, A., K. Naeswall, N. De Cuyper, M. Sverke, H. De Witte y J. Hellgren. 2013. "Coping with job insecurity Exploring effects on perceived health and organizational attitudes", *Career Development International*, 18(5): 484-502.
- Rodgers, G. 1989. "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", pp. 1-16 en *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, editado por G. Rodgers y J. Rodgers. Brussels: International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Selenko, E. y B. Batinic. 2013. "Job insecurity and the benefits of work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6): 725-736.
- Sennett, R. 2001. *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Shore, L. M. y L. E. Tetrick. 1994. "The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship ", pp. 91-109 en *Trends in organizational behavior*, editado por C. L. Cooper y D. M. Rousseau. New York: Wiley.
- Shoss, M. K. 2017. "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research", *Journal of Management*, 43(6): 1911-1939.
- Silla, I., N. De Cuyper, F. J. Gracia, J. M. Peiro y H. De Witte. 2009. "Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability", *Journal of Happiness Studies*, 10(6): 739-751.
- Sin, C., O. Tavares y A. Amaral. 2016. "Who is responsible for employability? Student perceptions and practices", *Tertiary Education and Management*, 22(1): 65-81.
- Sora, B., A. Caballer y J. M. Peiró. 2011. "Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel", *Psicothema*, 23(3): 394-400.
- Sverke, M., J. Hellgren y K. Näswall. 2002. "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-264.

- Tejero, A. 2017. "In-Work Poverty Persistence: The Influence of Past Poverty on the Present", *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, (157): 141-160.
- Tomlinson, M. 2008. "'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability", *British Journal of Sociology of Education*, 29(1): 49-61.
- Vander Elst, T., A. Van den Broeck, N. De Cuyper y H. De Witte. 2014. "On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4): 671-693.
- Vosko, L. F. 2011. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York, NY: Oxford University Press.
- Wang, J., S. B. Patten, S. Currie, J. Sareen y N. Schmitz. 2012. "A Population-based Longitudinal Study on Work Environmental Factors and the Risk of Major Depressive Disorder", *American Journal of Epidemiology*, 176: 52-59.
- Warr, P. B. 1987. *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford, England: Clarendon Press.