

José M. Peiró. IVIE y Universitat de València.

Irene Bresó. Universitat de València.

José García-Montalvo. IVIE. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.

Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles ⁽¹⁾

Los cambios en el mercado laboral están promoviendo nuevas oportunidades, pero al mismo tiempo favorecen la aparición de nuevos riesgos laborales. En este contexto, el estrés y la inseguridad laboral son muy comunes. El objetivo del presente estudio es analizar los niveles de estrés e inseguridad laboral en los jóvenes, para identificar las principales causas de su aparición, que afecta a su salud y bienestar, considerando diferentes causas potenciales. La muestra utilizada para llevar a cabo el estudio está formada por jóvenes de la Comunidad Valenciana (N=1.926), y otros jóvenes españoles que viven en ciudades con más de 50.000 habitantes (N=2.969). Los resultados muestran que el estrés laboral aparece como consecuencia de la existencia de múltiples factores, entre los que se encuentran las condiciones personales o sociales, la empleabilidad, la inestabilidad contractual o la implicación personal. En el artículo se discuten las implicaciones para la intervención.

Palabras clave: Inseguridad laboral, estrés laboral, trabajo en jóvenes.

Introducción

El trabajo ocupa una buena parte de la vida de las personas adultas en nuestra sociedad. Esa actividad tiene claras implicaciones para la salud, el bienestar y la realización personal de quienes la realizan y puede ser una fuente de satisfacción y desarrollo personal o por el contrario de alienación, malestar y enfermedad.

En la actualidad, se están produciendo importantes cambios socioeconómicos, tecnológicos, culturales y políticos que tienen fuertes repercusiones sobre las empresas, los mercados de trabajo y la propia actividad laboral. Estas transformaciones están produciendo la aparición de nuevas oportunidades pero también surgen nuevas amenazas y riesgos laborales que pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la Unión Europea y sus Estados miembros, han desarrollado un conjunto de medidas legislativas dirigidas a garantizar la salud en el trabajo y prevenir los riesgos que la actividad laboral pudiera conllevar. Además de esas medidas, se ha desarrollado una estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo para el periodo comprendido entre el 2002 y el 2006 ⁽²⁾. En dicha estrategia se presta especial atención a los riesgos psicosociales, en especial los emergentes, que pueden deteriorar la salud y el bienestar de las personas. Entre ellos cabe mencionar el estrés laboral debido a causas tales como la sobrecarga mental y el trabajo emocional, la violencia y el acoso psicológico y sexual en el trabajo. También los agentes sociales han tomado conciencia de la importancia de este tipo de riesgos y han firmado un acuerdo sobre el

⁽¹⁾ Los autores quieren expresar el agradecimiento a la FUNDACIÓN BANCAJA y al IVIE la autorización para la utilización de los datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes a partir de cuya base se ha realizado el presente estudio. También queremos agradecer a D. Rodrigo Aragón técnico del IVIE todo su apoyo en la explotación y análisis de los datos.

⁽²⁾ Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión. Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo. Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). COM (2002), 118 final. Bruselas, 11-03-2002

estrés laboral (3) con el fin de proporcionar a los empleadores y los trabajadores un marco para identificar y prevenir los problemas relacionados con el estrés laboral.

A pesar de todo, el estrés y otros riesgos emergentes están presentes con excesiva frecuencia en los contextos laborales como lo ponen de manifiesto los datos obtenidos en la última encuesta europea sobre condiciones de trabajo (4). En ella, se constata que, junto a los riesgos psicosociales clásicos como la monotonía, la sobrecarga del trabajo o la falta de recursos adecuados para llevarlo a cabo, se vienen a añadir otros como la sobrecarga mental o la inseguridad laboral debido a la flexibilidad contractual, a las quiebras y cierres de empresas (5) y a las fusiones y otro tipo de reestructuraciones que conllevan medidas de reducción de personal (downsizing) y cambios en las políticas de recursos humanos.

En España la flexibilidad laboral, en los últimos años, ha alcanzado niveles elevados, considerados excesivos por la Unión Europea según se desprende de las recomendaciones de su Observatorio del Empleo (6). De hecho, durante 2005 se creó una comisión de expertos en nuestro país que realizó un análisis de la flexibilidad laboral en España y las potenciales medidas para reducir los efectos de esta sobre la inseguridad de los trabajadores (7).

Uno de los colectivos de trabajadores que está sometido, con mayor frecuencia, a este tipo de riesgos son los jóvenes. Las estadísticas de la Encuesta de Población Activa y el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes (8) ponen de manifiesto que la proporción de desempleo y el trabajo con contratos flexibles es mayor en los jóvenes que en otros segmentos de trabajadores. Por otra parte, es también más probable que éstos ocupen puestos de trabajo que estén por debajo de sus cualificaciones, lo que puede ser también una fuente de estrés y de insatisfacción laboral. Además, diversas experiencias que se producen en la fase inicial del desarrollo de la carrera pueden ser desencadenantes de estrés laboral (9). En este contexto, conviene analizar las experiencias laborales de los jóvenes que puedan ser fuentes de estrés y un potencial riesgo para su salud y bienestar en el trabajo. El estudio de estos fenómenos es especialmente importante en una etapa de la vida en la que se producen las primeras experiencias del trabajo y los procesos de su socialización laboral que configuran sus valores laborales, sus hábitos de trabajo y el propio significado del trabajo en sus vidas (10).

El objetivo del presente trabajo es analizar los niveles de inseguridad laboral y estrés de rol de los jóvenes e identificar los principales antecedentes de esas experiencias que pueden suponer un riesgo para su salud y bienestar. Definimos la inseguridad laboral como el temor de no poder mantener la continuidad deseada en una situación de amenaza de pérdida del trabajo o como la inestabilidad percibida del propio puesto de trabajo. Se trata de una experiencia subjetiva y amenazante sobre el propio trabajo. Por otra parte, el estrés de rol es una experiencia que se deriva de las demandas en el desempeño del rol laboral que no se pueden atender adecuadamente. Esas experiencias de estrés se producen por un exceso de tales demandas (sobrecarga de rol), la incompatibilidad de unas demandas con otras (conflicto de rol) y la insuficiente información para poder atenderlas (ambigüedad de rol).

(3) Social Dialogue. Work related Stress. Framework agreement on work related stress. 8-October, 2004.

(4) De Cuyper, N., Isakson, K., De Witte, H. (Eds). Employment contract and well-being among European workers. Ed. Ashgate. Aldershot, England, 2005. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>; Peiró, J.M. (2005). Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas. *Cuenta y Razón*, 138; Peiró, J.M., Bresó, I. (2005). "Transformaciones del Mercado Laboral Europeo e Inserción Laboral de los Jóvenes" (Capítulo 10). En *Inserción Laboral de los Jóvenes*. Norma Zandomeni de Juárez (Directora). Editorial UNL, Argentina 2004.

(5) La amenaza puede sentirse de manera directa (por la situación de una empresa) o más difusa (por el temor a que la globalización traslade muchas de las actividades industriales a países como China) en función de la influencia de los medios de comunicación.

(6) <http://www.eu-employment-observatory.net/>

(7) Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social: "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas". Aprobado el 31 de enero de 2005

(8) García-Montalvo, J., Palafox, J. Peiró, J. M. y F. Prieto (1997): *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, Fundación Bancaria. García-Montalvo, J. y J.M. Peiro (2001): *Capital Humano, El mercado laboral de los jóvenes:*

Entre los potenciales antecedentes del estrés en el presente estudio hemos considerado los siguientes

1. *Variables de carácter demográfico*. En concreto, se analizan las relaciones con la inseguridad laboral y el estrés de rol de la edad, el sexo, el nivel de estudios, la nacionalidad (española o extranjera) y el domicilio (vivir con los padres o en domicilio propio).
2. *Recursos personales de los sujetos*. Se parte de una consideración transaccional del estrés que lo caracteriza como resultado de la interacción entre las demandas planteadas a una persona y los recursos que ésta tiene para responder a ellas o controlarlas. Los recursos que consideramos en este estudio son varios. En primer lugar, la percepción de empleabilidad. En la medida que el sujeto se percibe como empleable será menor el estrés por la inseguridad laboral ya que si se pierde el trabajo actual hay más posibilidades de obtener otro. En segundo lugar la iniciativa personal. Las personas con iniciativa pueden incrementar las probabilidades de obtener un empleo y también de adaptar dicho empleo a sus preferencias e intereses. Por último, la autoeficacia en el trabajo. Las personas más autoeficaces tienden a disponer de más recursos y competencias para desempeñar el trabajo de forma que resulte menos estresante para ellos.
3. *Tipo de contrato*. El tipo de contrato resulta un antecedente significativo de diversas experiencias de estrés laboral. La temporalidad del contrato o, por el contrario, su carácter permanente pueden considerarse un correlato significativo de esas experiencias.
4. *Relaciones con la empresa*. Los estudios sobre el contrato psicológico han puesto de manifiesto la importancia de las relaciones entre el empleado y su empresa y las percepciones acerca de las promesas recibidas de la empresa así como su cumplimiento y la equidad entre contribuciones y compensaciones (11). En el presente estudio vamos a analizar las percepciones de los jóvenes trabajadores sobre el cumplimiento de las promesas realizadas por la empresa y el grado en que éstas les permiten ir consiguiendo las expectativas que tenían al empezar a trabajar. También consideramos la equidad entre las aportaciones de los jóvenes y las compensaciones de la empresa.
5. *Cualificación requerida por el puesto*. Otro elemento con potencial incidencia sobre las experiencias de estrés es la cualificación requerida por el puesto y su relación con la que tiene el joven trabajador. Los niveles de formación y cualificación han experimentado un fuerte incremento en España en las últimas décadas para una gran mayoría de la población joven. La cualificación requerida de los trabajos no ha aumentado en igual medida y ello produce un desequilibrio entre la calidad del trabajo y la preparación de los jóvenes. La sobrecualificación resulta frecuente en la actualidad y esto puede resultar un elemento estresante del trabajo. También puede serlo la situación de infracualificación, aunque sea menos frecuente. En el presente estudio analizamos la capacidad predictora de ambos fenómenos sobre las experiencias de estrés laboral.
6. *Implicación en el trabajo*. Otro antecedente del estrés es la implicación en el trabajo. Por una parte, las personas que más se implican en el trabajo son aquellas que perciben una buena relación con su empresa y valoran positivamente su trabajo. Por otra, esa implicación podría

formación, transición y empleo, Fundación Bancaixa, págs. 215. García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2003): Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002, Fundació Bancaixa, Valencia, 550 páginas. (publicación electrónica) García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2006): Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005. IVIE-Bancaja. Publicación electrónica.

(9)

Feij, J.A., Whitely, W.T., Peiró, J.M. & Taris, T.W. (1995). The development of career-enhancing strategies and career innovation: a longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256. Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M.: The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. En *Work and Stress* 2001, 15, 2, 97- 114. Peiró, J.M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Eudema Psicología, Madrid.

(10)

Peiró, J.M; Prieto, F. y Roe, R. A.: El trabajo como fenómeno psicosocial. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Dir.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II. Aspectos Psicosociales del trabajo*. Madrid. Ed. Síntesis, 1996. 15-34.

(11)

Isakson, K., Bernhard, C, Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M., Schalk, R. (2003) Employment Contracts and psychological contracts in Europe. Saltsa - Joint Programme for Working Life Research in Europe. Claes, R., De Witte, H., Schalk, R., Guest, D., Isaksson, K., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M. (2002). Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 15 (6), 436-455.

llevar a mayores niveles de estrés. Así, conviene clarificar la relación de esta variable con las experiencias de estrés.

Metodología

El presente estudio se ha realizado sobre una muestra representativa de los jóvenes de la Comunidad Valenciana y otra de jóvenes españoles que viven en municipios de más de 50.000 habitantes (España urbana). En ambos casos las edades están comprendidas entre los 16 y 30 años. La muestra de la Comunidad Valenciana está compuesta por 1926 jóvenes (46.8% varones) y la de España Urbana (12) por 2969 jóvenes (45.75 % varones) (13). De estos jóvenes un 39.62 % de la Comunidad Valenciana y un 39.84 % de España Urbana, se ha incorporado al mercado laboral en los últimos cinco años habiendo tenido experiencias de trabajo. La información proporcionada por estos jóvenes constituye la base de datos sobre el que se han realizado los análisis en el presente trabajo.

Así pues, este estudio se ha realizado a partir de la información obtenida de 1564 jóvenes españoles de entre 16 y 30 años, de los cuales el 44.31% son varones. El 44.63 % tienen un nivel de estudios secundarios, y el 20.78 % han cursado estudios universitarios. El 91.3 % de la muestra objeto de estudio tienen nacionalidad española.

La edad se distribuye de la siguiente forma: el 29.6 % tienen entre 16 y 19 años, el 48.72 % entre 20 y 24, y el 21.68 % restante tiene entre 25 y 30 años.

Las variables consideradas en este estudio son las siguientes:

Empleabilidad: Se ha medido con una escala de tres ítems que indagan el nivel de acuerdo con afirmaciones que describen buenos niveles de empleabilidad. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Iniciativa personal. Esta escala hace referencia al interés por participar activamente en tareas, además de las establecidas, por propia iniciativa del trabajador. La escala está formada por 3 ítems, cuyo grado de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Autoeficacia laboral. Esta escala mide el grado en que la persona se cree capaz de superar las dificultades o problemas que conlleva el puesto de trabajo. Se ha medido con 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Realización de las expectativas de entrada. Escala monoítem, con 3 respuestas posibles, que evalúa el grado en que se han cumplido las expectativas que la persona tenía al incorporarse a la organización.

Cumplimiento de promesas. Escala monoítem, con 5 respuestas cuyo rango va de "muy poco" a "mucho", y que mide el grado de cumplimiento de las promesas realizadas por la organización.

Equidad entre contribuciones y compensaciones. Escala monoítem con tres respuestas posibles, en las que se evalúa la congruencia entre las contribuciones que el trabajador realiza y las compensaciones que recibe de la organización en la que trabaja.

Implicación en el trabajo. Esta escala evalúa el grado en que la persona dedica mucho tiempo y se implica en la realización de su trabajo. Se ha

(12)

Nótese que la muestra de la España urbana incluye también los municipios de más de 50.000 habitantes de la Comunidad Valenciana.

(13)

Una descripción más detallada del procedimiento de muestreo y de la muestra obtenida, así como la ficha del estudio se describe en García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2006): Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005. IVIE-Bancaja. Publicación electrónica.

medido a través de 3 ítems con un rango de respuesta que oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Inseguridad laboral. Esta escala hace referencia a las valoraciones subjetivas acerca de los riesgos de perder el trabajo que se tiene en la actualidad. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Sobrecarga de rol. Esta escala hace referencia a la existencia de gran cantidad de trabajo y falta de tiempo, de forma que impide conseguir resultados óptimos. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Conflicto de rol. Se ha medido con una escala de tres ítems que hacen referencia a la existencia de incongruencias en las demandas del puesto de trabajo. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Ambigüedad de rol. Esta escala mide el grado en que se conocen los objetivos, las responsabilidades y las competencias a desarrollar en el puesto de trabajo. LA escala está formada por 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos obtenidos. En ella se observa que los valores promedio de inseguridad laboral y los de sobrecarga y conflicto de rol se aproximan al valor central de la escala mientras que los de ambigüedad de rol son más bajos. También se ofrecen los valores descriptivos de las variables independientes consideradas en el estudio y el valor alpha de las escalas.

Con el fin de identificar los antecedentes o predictores significativos de las experiencias de estrés analizadas hemos realizado, para cada una de las variables de estrés consideradas, un análisis de regresión múltiple en el que se han incluido todas las variables independientes mencionadas. Los resultados se ofrecen en la tabla 2.

Tabla 1.

| CATEGORIA | VARIABLE | RANGO | MEDIA | DES TIP | alpha |
|-----------------------|----------------------------|-------|-------|---------|-------|
| Control | EDAD | 16-30 | 24,48 | 3,79 | |
| Recursos del joven | EMPLEABILIDAD | 1-5 | 2,88 | 1,18 | |
| | INICIATIVA PERSONAL | 1-5 | 4,05 | 0,72 | .71 |
| | AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO | 1-5 | 4,48 | 0,52 | .71 |
| Relaciones empresa | REALIZAC. EXPECT. ENTRADA | 1-3 | 2,05 | 0,59 | |
| | CUMPLIMIENTO PROMESAS | 1-5 | 3,83 | 0,92 | |
| | EQUIDAD CONTRIB/COMPENS. | 1-3 | 1,72 | 0,52 | |
| Actitudes del joven | IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO | 1-5 | 4,00 | 0,74 | .58 |
| Experienc. de estrés. | INSEGURIDAD LABORAL | 1-5 | 2,15 | 1,40 | .93 |
| | SOBRECARGA DE ROL | 1-5 | 2,78 | 1,03 | .75 |
| | CONFLICTO DE ROL | 1-5 | 2,60 | 1,10 | .78 |
| | AMBIGÜEDAD DE ROL | 1-5 | 1,71 | 0,71 | .81 |

| CATEGORIA | VARIABLE | INSEGURIDAD LABORAL | SOBRECARGA DE ROL | CONFLICTO DE ROL | AMBIGÜEDAD DE ROL |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Control | INTERCEPT | 5,44 | 3,55 | 5,18 | 5,45 |
| | SEXO (VARON) | -0,01 | 0,23 | 0,21 | 0,01 |
| Recursos del joven | EDAD | -0,02 | 0,01 | -0,009 | -0,005 |
| | ESTUDIOS SECUND. NO OBLIG. | -0,01 | -0,007 | 0,06 | 0,03 |
| | ESTUDIOS UNIVERSITARIOS | 0,25 | 0,12 | 0,19 | 0,06 |
| | NACIONALIDAD (EXTRANJERO) | 0,06 | -0,01 | -0,045 | 0,02 |
| | DOMICILIO PROPIO | -0,03 | 0,12 | 0,15 | 0,09 |
| | EMPLEABILIDAD | -0,08 | 0,09 | 0,055 | 0,01 |
| | INICIATIVA PERSONAL | 0,017 | 0,18 | 0,019 | -0,03 |
| Tipo de contrato | AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO | -0,19 | -0,38 | -0,15 | -0,59 |
| | CONTRATO INDEFINIDO | -0,35 | 0,16 | -0,005 | -0,11 |
| | REALIZAC. EXPECT. ENTRADA | 0,0007 | -0,06 | -0,07 | -0,01 |
| | CUMPLIMIENTO PROMESAS | -0,28 | -0,23 | -0,33 | -0,08 |
| Relac. empresa | EQUIDAD CONTRIB/COMPENS. | -0,17 | -0,21 | -0,25 | -0,02 |
| | TRABAJO POR ENCIMA CUALIF. | -0,33 | 0,49 | 0,18 | 0,12 |
| Actitudes del joven | TRABAJO POR DEBAJO CUALIF. | 0,16 | 0,17 | 0,07 | 0,01 |
| | IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO | -0,09 | 0,18 | -0,06 | -0,12 |
| Nivel de significac./varianza expl. | | <0,0001 | 13,73% | <0,0001 | 17,64% |
| | | | 18,12% | | <0,0001 |
| | | | | | 30,6% |

El análisis realizado para la **inseguridad laboral** muestra que las variables independientes consideradas permiten predecir un 13,73% de su variabilidad. Esa inseguridad tiende a ser mayor en las mujeres que en los varones y también en los jóvenes con estudios universitarios. Por otra parte, tiende a ser menor en los jóvenes que perciben buenos niveles de empleabilidad y de autoeficacia y en los que tienen trabajos con contrato indefinido. También es menor para quienes trabajan en empresas que cumplen sus promesas y que ofrecen unas compensaciones equitativas a las aportaciones realizadas por sus trabajadores. La inseguridad tiende a ser mayor para los que ocupan un trabajo infracualificado para su preparación y menor para los que muestran una elevada implicación en el trabajo.

El análisis de la **sobrecarga de rol** permite predecir un 18,12% de su varianza. Esta experiencia de estrés tiende a ser mayor en los jóvenes de más edad, que viven en domicilio propio, que perciben buenos niveles de empleabilidad y de iniciativa personal y que trabajan con contrato indefinido, en trabajos que o bien están por encima o por debajo de la propia cualificación del joven. También es mayor para quienes presentan buenos niveles de implicación laboral. Es interesante destacar que la empleabilidad, la iniciativa personal y la implicación en el trabajo están asociados con mayor sobrecarga de rol y también lo está tener un contrato indefinido. Por otra parte, hay recursos como la autoeficacia que disminuyen esa sobrecarga de rol. También lo hace el hecho de que la empresa cumpla las promesas y compense con equidad.

La variabilidad del **conflicto de rol** es predicha en un 17,64% por las variables independientes. Dicha experiencia tiende a ser más elevada en los varones, en los jóvenes con estudios universitarios y en los que viven en domicilio propio. También es mayor en quienes perciben buenos niveles de empleabilidad. Por el contrario es menor en quienes perciben buenos niveles de autoeficacia en el trabajo y en aquellos que trabajan en empresas que cumplen sus promesas y ofrecen compensaciones equitativas para las contribuciones obtenidas de sus trabajadores.

Finalmente, la variabilidad en la **ambigüedad de rol** se predice en un 30,6%. Esa ambigüedad tiende a ser mayor para quienes viven en domicilio propio y tiende a reducirse en aquellos jóvenes que presentan niveles elevados de autoeficacia y de implicación en el trabajo, y los que trabajan en empresas que cumplen las promesas realizadas.

Síntesis y conclusiones

Las experiencias de estrés laboral son fenómenos multi-causados que pueden venir producidos por factores personales y sociales de los trabajadores y también por las relaciones que establecen con sus empresas, las características del propio trabajo y la forma en que responden a él. Además, esos antecedentes presentan un papel más o menos importante en función de la fuente de estrés de que se trata. Vamos a sintetizar aquí el papel de las diferentes variables en función de la experiencia de estrés considerada.

Atendiendo a las **variables demográficas**, la edad (con signo negativo) y los estudios universitarios (con signo positivo) predicen la inseguridad laboral, mientras que las experiencias de estrés de rol son consistentemente mayores para los que viven en domicilio propio. Además los más mayores tienden a experimentar más sobrecarga de rol y los que tienen estudios universitarios

más conflicto de rol. Como se ve, algunas condiciones personales o sociales se muestran significativamente relacionadas con el estrés laboral.

Las características personales que pueden representar un recurso útil en las experiencias de estrés (empleabilidad, auto-eficacia e iniciativa personal) muestran de forma consistente que las creencias de autoeficacia reducen las experiencias de estrés laboral. Por otra parte, la empleabilidad juega un papel diferente en función de la experiencia de estrés de que se trata: reduce las experiencias de inseguridad, pero incrementa las de sobrecarga y conflicto de rol. Por otra parte, la iniciativa personal incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados llevan a plantearse si las personas con más iniciativa reciben más demandas de trabajo y más complejas, y quizás esto contribuya a incrementar su empleabilidad.

La flexibilidad contractual también juega un papel diferente en las distintas experiencias de estrés. Un contrato permanente contribuye a reducir las experiencias de inseguridad laboral y las de ambigüedad de rol pero incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados sugieren que las empresas tienden a plantear mayores demandas a los trabajadores permanentes.

Las relaciones que la empresa tiene con el trabajador pueden ser una fuente importante de estrés o por el contrario un reductor del mismo. El cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la empresa y las compensaciones equitativas en relación con las contribuciones realizadas se relacionan de forma consistente con niveles menores de estrés laboral, prácticamente en todas las manifestaciones consideradas. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una adecuada gestión del contrato psicológico en sus componentes de cumplimiento de las promesas, y de la equidad.

Los desajustes entre la cualificación del joven y la requerida por el puesto de trabajo también juegan un papel significativo en el caso de la inseguridad laboral y de la sobrecarga de rol. La sobrecualificación se relaciona positivamente con la inseguridad laboral (un trabajo poco cualificado para la preparación del joven no le proporciona seguridad) y también con la sobrecarga de rol (exceso de demandas en tareas poco interesantes y variadas). Por otra parte, la infracualificación también se relaciona positivamente con la sobrecarga de rol, aunque en este caso, esa sobrecarga sea por demandas para las que éste no está suficientemente preparado.

Finalmente, la implicación en el trabajo muestra relaciones consistentes con las experiencias de rol aunque su sentido varía de unas a otras. Alta implicación va asociada con menos inseguridad laboral y menos ambigüedad de rol pero también lo esta con mas sobrecarga de rol.

Todos estos resultados permiten concluir que las experiencias de estrés de los jóvenes en el trabajo no solo dependen de las propias características del puesto y del grado de implicación que muestran en él. En ellas, juegan un papel muy importante la forma en que se perciben las relaciones con la empresa (si esta cumple o no sus promesas y es equitativa) y el tipo de contrato (permanente o temporal). Esas experiencias de estrés están también en función de los recursos personales del joven (autoeficacia e iniciativa personal) y de su empleabilidad. Por último, ciertas características demográficas, en especial vivir en domicilio propio, son elementos que contribuyen a predecir los niveles de estrés laboral. La prevención de ese estrés, habrá de tomar en consideración estos resultados, teniendo en cuenta que sus antecedentes se extienden más allá de las propias características del puesto de trabajo.

