Papeles del Psicólogo
ISSN: 0214-7823
papeles@correo.cop.es
Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos
España

Sora, Beatriz; Caballer, Amparo; Peiró, José María
La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica
Papeles del Psicólogo, vol. 35, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 15-21
Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos
Madrid, España

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184003

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 15-21
http://www.papelesdelpsicologo.es

LA INSEGURIDAD LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA

Beatriz Sora[1], Amparo Caballer[2] y José María Peiró[2,3]
[1]*Universitat Oberta de Catalunya.* [2]*IDOCAL. Universidad de Valencia.* [3]*IVIE*

La inseguridad laboral se ha convertido en la actualidad en una de las fuentes de estrés más significativas para muchos trabajadores, siendo especialmente grave en España por las elevadas tasas de desempleo en este periodo de crisis económica. Una prolífera investigación se ha desarrollado al respecto en un intento por alcanzar un conocimiento más completo de este fenómeno. El Instituto de Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) ha contribuido a esta investigación en los últimos años en varias de sus facetas más significativas. En el ámbito de sus factores determinantes se ha identificado un papel significativo de la antigüedad laboral, la empleabilidad en el mercado laboral, el subempleo, y la autoeficacia laboral. Además se han realizado hallazgos de interés en relación con la diversidad de los tipos de contrato, la inseguridad laboral y sus efectos en los trabajadores. Son de especial interés los estudios que analizan el papel interviniente de distintas variables. En este contexto, nuestros estudios han puesto de manifiesto la relevancia de variables como la justicia organizacional, el clima de justicia organizacional, el apoyo organizacional, la empleabilidad, la dependencia laboral y el distanciamiento psicológico a la hora de predecir la variabilidad en la inseguridad laboral. Por último, las aportaciones del IDOCAL han sido especialmente relevantes al plantear el análisis de la inseguridad laboral como fenómeno colectivo y mostrar cómo la experiencia colectiva de la inseguridad tenía repercusiones sobre el bienestar de los trabajadores más allá de las producidas por sus percepciones individuales. En base a esta investigación se han propuesto en el presente artículo una serie de implicaciones para la práctica profesional.
Palabras Clave: *Inseguridad laboral, Variables intervinientes, Clima de inseguridad laboral, Implicaciones prácticas.*

Currently job insecurity has become one of the most relevant sources of stress for workers. It is especially serious in Spain due to its high unemployment rates in this period of crisis. An important body of research has been developed in an attempt to better understand this phenomenon. In the last years, the Institute of Human Resources Psychology, Organizational Development and Quality of Working Life (IDOCAL) has contributed to various of the most determinant dimensions of the research on job insecurity. In the field of its determinants, tenure, employability in the labor market, underemployment, and job self-efficacy have been identified. Furthermore, it has advance in the research on the diversity of the types of contracts, job insecurity and its effects for workers. The works that examines the role of the intervening factors is especially relevant. In this context, our research have identified that factors as organizational justice, organizational justice climate, organizational support, employability, labor dependence and psychological distancing explained the variability in job insecurity. Finally, IDOCAL's contributions has been especially important to examine job insecurity as a collective phenomenon and showed how it could affect employees' outcomes beyond and above their individual perceptions. In basis of this research, a set of practical implications has been developed in this work.
Key words: *Job insecurity, Intervening variables, Job insecurity climate, Practical implications.*

En la actualidad, la economía mundial se ve afectada por una fuerte crisis económico-financiera que se ha trasladado al mercado laboral en forma de inestabilidad laboral y destrucción del empleo. Esta situación ha golpeado con fuerza a toda Europa, donde se ha producido un importante aumento de las tasas de desempleo y temporalidad, alcanzando en el 2012 un 10.6% y un 13.7%, respectivamente (Eurostat, 2013). De todos modos, no todos los países europeos se han visto afectados por igual por esta situación. De hecho España, junto con otros países del sur de Europa presenta niveles más elevados y preocupantes. En el 2012 se alcanzó una tasa de desempleo del 25.4% y un 23.6% de temporalidad en los contratos de trabajo (Eurostat, 2013). Esa tasa se duplica para los jóvenes de 16 a 24 años. Por consiguiente, la preocupación por la posible pérdida del empleo o inseguridad laboral de muchos trabajadores españoles, en especialmente los jóvenes y los de avanzada edad, se ha convertido actualmente en un rasgo característico del mercado laboral.

La inseguridad laboral ha sido definida como "la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo" (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p.438). Además, su estudio se ha abordado principalmente des-

Beatriz Sora. *Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación. Universitat Oberta de Catalunya. Rambla Poble Nou, 156. Barcelona. España. E-mail: bsora@uoc.edu*

Este estudio ha sido preparado en el marco del proyecto PSI2012-36557 de la DGICYT y el apoyo de la Generalitat Valenciana en el proyecto PROMETEO 2012/048.

de el marco de la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984), conceptualizándola como una fuente importante de estrés laboral. La percepción de la inseguridad laboral supone la anticipación de un suceso negativo, como es la pérdida del empleo, y de sus consecuencias predominantemente negativas para el bienestar económico, psicológico y social de esos trabajadores. En particular, la situación de desempleo implica, por lo general, la pérdida o disminución de los recursos económicos y sociales junto con la ruptura en la estabilidad y estructuración del tiempo, y de otras funciones que suele proporcionar el trabajo y empleo. Además, esta incertidumbre y la ambigüedad con respecto a la continuidad del empleo dificultan, con frecuencia, al trabajador adoptar las estrategias de afrontamiento más efectivas y apropiadas para gestionar esa amenaza. El trabajador no está seguro sobre el desencadenamiento de la situación de posible desempleo, de manera que las estrategias de afrontamiento más usuales para la condición de pérdida del empleo no pueden ser utilizadas en toda su amplitud y el empleado continúa en la situación de incertidumbre. Así, Lazarus y Folkman (1984) han puntualizado que la confusión sobre la ocurrencia de un suceso, como es el caso de la posible pérdida del empleo, puede resultar más estresante que la propia pérdida. De hecho, The European Agency for Safety and Health at Work (2007), ha señalado que la inseguridad laboral es uno de los principales problemas asociados al estrés laboral en Europa. Concretamente, ha presentado esta fuente de estrés como el tercer mayor riesgo psicosocial en el entorno laboral, después de "los contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable" y "el aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización".

Por este motivo, diversos organismos europeos han destacado la problemática de la inseguridad laboral como uno de los grandes desafíos a abordar en la Unión Europea en los próximos años (ver por ejemplo UNICE, UEAPME y CEEP). De hecho, en un intento por proteger el empleo y garantizar la seguridad laboral de los trabajadores, la Unión Europea ya ha adoptado diversas medidas entre las que cabe señalar la promoción de la flexi-seguridad (flexicurity) (ej: Council Directive 1999/70/EC; Estrategia de Empleo Europea). En consonancia con esta situación y la necesidad de avanzar en la prevención de este importante riesgo psicosocial laboral, se ha venido desarrollando una considerable actividad investigadora sobre las cuestiones relacionadas con esta temática. Se han publicado varias revisiones sobre el estado del arte en esta investigación (Cheng y Chan 2008; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren y Naswall, 2002), y también un buen número de estudios empíricos que examinan diversos aspectos relevantes de la inseguridad laboral.

A pesar de esta importante actividad investigadora, se constatan las limitaciones en la comprensión y prevención de este fenómeno, así como las carencias que requieren de nuevas investigaciones. En este marco, el Instituto de Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) de la Universitat de València desarrolla desde hace una década una línea de investigación sobre este tema. En el presente trabajo, centraremos nuestra atención en el análisis de las principales cuestiones que viene abordando esta investigación: (1) los determinantes de la inseguridad laboral, (2) la diversidad en la percepción de inseguridad laboral en función del grupo de población, (3) los principales factores amortiguadores de sus efectos negativos, y (4) la conceptualización de la inseguridad laboral como constructo colectivo: el clima de inseguridad laboral. Posteriormente se analizarán las potenciales implicaciones de esta investigación en la práctica profesional. Por último, se ofrecerán unas conclusiones generales planteadas a partir de los trabajos revisados y otros relevantes sobre la temática.

FACTORES DETERMINANTES EN LA PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL

La investigación sobre la inseguridad laboral es bastante extensa. Sin embargo, la mayoría de los esfuerzos se han centrado en estudiar sus consecuencias sobre el bienestar de los trabajadores, dedicando menos atención a sus factores determinantes; es decir, a los factores que pueden explicar la variabilidad en las experiencias de esta fuente de estrés (Kinnunen, Mauno, Nätti y Happonen, 1999). En la investigación existente esos antecedentes se pueden clasificar en tres grupos (Mauno y Kinnunen, 2002; Sora, Pérez, Estreder y Caballer, 2006): (1) las condiciones medioambientales y de la organización (por ejemplo, comunicación y participación; Vander, Baillien, Cuyper y De Witte, 2010); (2) las características de los individuos y su posición dentro de la organización (por ejemplo, género, edad, antigüedad y raza; Dachapalli y Parumasur, 2012; género, Kinnunen, Mauno, Nätti y Happonen, 1999); y (3) las características de personalidad de los trabajadores (por ejemplo, autoestima; Mauno y Kinnunen, 2002).

La cuestión relativa a la identificación de las características individuales y contextuales relevantes para las vivencias de inseguridad laboral requiere amplio interés, habida cuenta de la limitada evidencia empírica disponible. Éste es uno de los ámbitos en los que ha centrado sus esfuerzos la investigación realizada por el IDOCAL. En relación a los antecedentes relacionados con las características de los individuos y su posición dentro de la organización, la antigüedad de los trabajadores en la organización influye en la percepción de inseguridad laboral (Sora, Pérez, Estreder y Caballer, 2006). De acuerdo con el modelo de capital humano (Becker, 1993), los trabajadores reciben una formación específica gracias a la cual desarrollan una serie de habilidades y competencias para la realización de su trabajo. Estas competencias elevan la productividad de la empresa, adquiriendo los empleados, de este modo, un valor añadido para esa empresa y con ello reducen sus posibilidades de despido. Por consiguiente, los trabajadores con una mayor antigüedad laboral presentan niveles menores de inseguridad laboral. En esta lí-

nea, Peiró, Sora y Caballer (2012) identificaron también como variables determinantes de la percepción de la inseguridad laboral, la empleabilidad en el mercado laboral y el subempleo. La empleabilidad laboral se presenta pues como una de las alternativas laborales de que dispone un trabajador en el mercado laboral para reducir las experiencias de inseguridad laboral. A los trabajadores más valorados se les ofrecen mejores puestos de trabajo y mejores condiciones laborales (por ejemplo, puestos estables), con el objetivo de atraerlos y mantenerlos en la plantilla, y ello reduce las probabilidades de experiencias de inseguridad. Además, estos trabajadores si consideran que las condiciones ofrecidas por la empresa no son adecuadas pueden abandonar la organización con la expectativa de encontrar un trabajo alternativo con relativa facilidad. De ahí que los trabajadores más empleables en el mercado laboral experimenten menores niveles de inseguridad laboral. El subempleo incluye tanto la sobrecualificación como el subempleo en tiempo. La sobrecualificación es definida como la situación en la que los individuos tienen un superávit de habilidades, conocimientos, educación, experiencia u otras cualificaciones que no son requeridas o utilizadas en su puesto de trabajo (Erdogan, Bauer, Peiró y Truxillo, 2011). El subempleo en tiempo refleja que la relación laboral que tiene el trabajador no coincide con su preferencia; es decir, trabajadores que trabajan a tiempo parcial pero preferirían trabajos a tiempo completo, o trabajadores que tienen contratos temporales pero preferirían contratos permanentes. Este desajuste y sus condiciones laborales hacen que estos trabajadores no sean el recurso más valorable y deseable de la organización, de ahí que experimenten mayores niveles de inseguridad laboral.

Con respecto a las características de personalidad, la percepción de la posibilidad de la pérdida del empleo como fuente de estrés depende de la valoración individual del trabajador de acuerdo con la teoría del estrés (Lazarus y Folkma, 1984). Esa valoración individual (o apreciación primaria y secundaria) viene condicionada por las diferencias de personalidad, la historia laboral o la situación laboral actual del individuo (Roskies y Louis-Guerin, 1990). Partiendo de la conceptualización de autoeficacia de Bandura (1997) quien la define como las creencias de un individuo con respecto a su capacidad de poder realizar una determinada acción o comportamiento con éxito, Sora et al. (2006) han puesto de manifiesto la asociación entre la autoeficacia laboral y la inseguridad laboral y han señalado además que esta relación varía en función de la antigüedad de los trabajadores en la organización. Los trabajadores con una alta autoeficacia laboral y una mayor antigüedad laboral informaron de menores niveles de inseguridad laboral que el resto de trabajadores.

Percepción de inseguridad laboral en distintos grupos poblacionales

En la investigación desarrollada en el IDOCAL hemos prestado especial atención a los distintos tipos de contrato existentes en el mercado laboral actual y cómo podían incidir sobre esa inseguridad laboral. Con frecuencia, la investigación sobre esta cuestión ha considerado a los trabajadores temporales como un único grupo. Sin embargo, sobre la etiqueta "contrato temporal" se incluyen conceptos, situaciones y condiciones contractuales muy diferentes. De ahí que hayamos planteado una distinción más elaborada sobre los diferentes tipos de contratos temporales. Siguiendo a Marler et al. (2002), Silla, Gracia y Peiró (2005) diferenciaron cuatro distintos tipos de trabajadores temporales, teniendo en cuenta dos dimensiones (la preferencia o no del contrato temporal y la empleabilidad): temporales tradicionales, temporales "permanentes", temporales transitorios y trabajadores sin límite (*boundaryless workers*).

Los trabajadores clasificados en los diferentes grupos no presentaron diferencias significativas entre ellos en la percepción de inseguridad laboral, aunque los grupos con baja empleabilidad presentaron niveles más altos de inseguridad laboral que los grupos con alta empleabilidad. Además, los autores compararon la percepción de inseguridad laboral de estos grupos de temporales con la percepción de los trabajadores permanentes, encontrando que éstos tienen niveles más bajos de inseguridad laboral que cualquiera de los grupos de temporales. Por otro lado, los niveles de satisfacción con la vida fueron más bajos en los temporales tradicionales que en el resto de grupos, incluidos los trabajadores permanentes. Utilizando estos mismos cuatro grupos de trabajadores temporales y un grupo de trabajadores con contratos permanentes o indefinidos, Gracia, Ramos, Peiró, Caballer y Sora (2011) encontraron que los trabajadores "sin límites" (boundaryless workers) y los permanentes tenían niveles más bajos de inseguridad laboral que el resto de trabajadores con contratos temporales. Además, encontraron que los transitorios estaban menos satisfechos y menos comprometidos laboralmente. Respecto a la intención de abandono, ésta era mayor en los trabajadores sin límites y los transitorios. En referencia a la autoeficacia y el desempeño laboral percibido, los resultados mostraban que era el grupo de temporales tradicionales los que tenían puntuaciones más bajas en ambas variables. No se encontraron diferencias entre los grupos en relación a su salud. Los resultados de ambos artículos apuntan la idea de que los trabajadores temporales transitorios tienen las actitudes más negativas hacia el trabajo y la organización.

En otro estudio, Isaksson, Peiró, Bernhard-Oettel, Caballer, Gracia y Ramos (2010) analizaron las diferencias entre trabajadores temporales y permanentes de siete países desde la perspectiva del empleador, encontrando solo diferencias significativas en determinados países como Alemania e Israel en lo que se refiere al nivel de satisfacción de los empleadores con los trabajadores; siendo éste mayor respecto a los temporales que a los permanentes. Es interesante resaltar que en el Reino Unido el resultado es precisamente el contrario. Es importante pues considerar los factores nacionales que puedan estar incidiendo sobre esta relación. Respecto al tratamiento igualitario

a ambos grupos, los empleadores indicaban que se trataba de igual manera a los trabajadores temporales que a los permanentes aunque muchos de ellos indicaban que había pequeñas diferencias y una minoría indicó que las diferencias eran grandes en aspectos como mejores oportunidades de formación o desarrollo de carrera para los trabajadores permanentes. Asimismo, los empleadores informaron que determinadas prácticas de RRHH eran aplicadas en mayor medida a los trabajadores permanentes que a los temporales, como la evaluación del desempeño, la oferta de formación y desarrollo o la remuneración ligada a la evaluación del desempeño. Además, Pérez, Caballer y Sora (2008) analizaron también el bienestar psicológico teniendo en cuenta el tipo de contrato desde la óptica de los empleados permanentes. Así, los resultados muestran que los funcionarios tenían efectos negativos mayores que el resto de permanentes cuando el trabajo que tenían no era de su preferencia.

Por último, Sora, González, Caballer y Peiró (2011) analizaron la posible influencia del grupo ocupacional en la relación entre la inseguridad laboral y sus posibles consecuencias como satisfacción laboral y con la vida, compromiso organizacional y desempeño percibido, encontrando evidencia que apoyaba esta hipótesis. Los trabajadores menos cualificados mostraban puntuaciones más bajas en satisfacción con la vida y percepción del desempeño que los trabajadores más cualificados. Sin embargo, los trabajadores de cuello blanco mostraban niveles más bajos de satisfacción laboral que el resto.

FACTORES AMORTIGUADORES DE LA INSEGURIDAD LABORAL

La inseguridad laboral, al ser analizada como fuente de estrés en el trabajo, ha venido asociada a un importante deterioro de la salud física y psicológica de los trabajadores (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad; Kinnunen, Mauno, Nätti y Happonen, 1999), de sus actitudes (como la satisfacción laboral o el compromiso laboral, Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999) y sus comportamientos (abandono de la organización, productividad; Hellgren et al., 1999). No obstante, la magnitud de estas relaciones varía a lo largo de los distintos estudios empíricos que se han llevado a cabo (Sverke et al., 2002; Cheng y Chan, 2008).

Una plausible explicación de esta incongruencia se fundamenta en la posible presencia de otras variables intervinientes, que actúen como amortiguadoras o potenciadoras del efecto de la inseguridad laboral. Las reacciones de los individuos ante las fuentes de estrés, en ocasiones están influidas por otros factores además de la fuente de estrés en cuestión; y ellos pueden explicar la diversidad de las reacciones de los individuos ante una misma fuente de estrés, pudiendo ser esos factores de carácter individual como relacionados con el medio ambiente, que facilitan el afrontamiento de los individuos ante las fuentes de estrés (Lazarus y Folkman, 1984).

FIGURA 1
TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES TEMPORALES

		Preferencia por el contrato	
		Bajo	Alto
Empleabilidad	Alto	Transitorio	Sin límites
	Bajo	Tradicional	Permanente

En el caso de la inseguridad laboral, se han desarrollado diversas investigaciones que han analizado el papel modulador de características sociales y organizacionales como el apoyo social (Lim, 1996; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984), la flexiseguridad, (Burchell, 2009) y los valores culturales (Probst y Lawler, 2006) y de variables individuales como las características de personalidad (Näswall, Sverke y Hellgren, 2005); el afecto positivo (Vander, Bosman, De Cuyper, Stouten y De Witte, 2013) y la inteligencia emocional (Cheng, Huang, Lee y Ren, 2012).

En el marco de la investigación del IDOCAL hemos analizado el papel de algunas de esas variables como posibles factores mitigadores de la percepción de la inseguridad laboral.

Sora, Caballer y Peiró (2011) proporcionaron evidencia empírica sobre el papel del apoyo organizacional como amortiguador del efecto negativo de la inseguridad laboral sobre la satisfacción laboral, la salud psicológica y las intenciones de abandono de la organización por parte de los trabajadores. El apoyo organizacional es concebido como una estrategia de afrontamiento en la literatura sobre el estrés, y se considera una fuente de recursos emocionales (sentimientos de pertenencia, sensación de control) y recursos prácticos e informacionales (financiación para asistencia, guía) (Greenglass, 2000), que permite a los empleados afrontar mejor el estrés y experimentar consecuencias menos nocivas (Witt y Carlson, 2006).

La justicia de la organización percibida por parte de sus trabajadores y el clima de justicia organizacional (es decir, el hecho de que todos o la mayor parte de los trabajadores compartan esas percepciones de justicia referidas a la distribución de los recursos, los procedimientos y el trato personal de su empresa) se basan en la premisa de que los empleados utilizan sus percepciones de justicia ante una situación incierta, como es la posibilidad de la pérdida del empleo, para decidir cómo deben actuar, de acuerdo con la teoría del manejo de la incertidumbre (Lind y Van den Bos, 2002). La posibilidad de alcanzar cierta seguridad o certeza a través de la justicia o del clima de justicia mejora las actitudes e intenciones de los trabajadores (satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de abandono) (Silla, Gracia, Mañas y Peiró, 2010; Sora, Caballer y Peiró, 2010).

En relación a las características de los individuos que pueden marcar una diferencia a la hora de experimentar las consecuencias de la inseguridad laboral, nuestra investigación se ha centrado en la empleabilidad, la dependencia laboral y la recuperación.

Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte (2009) mostraron cómo la capacidad de los trabajadores de poder encontrar un trabajo con cierta facilidad (empleabilidad) afectaba a su bienestar emocional, y más específicamente, cómo podía mitigar el efecto negativo de la percepción de la inseguridad laboral en este bienestar. Los trabajadores con una menor empleabilidad informaron de un menor bienestar emocional en comparación con aquellos trabajadores con una mayor empleabilidad. En esta línea Sora, Caballer y Peiró (2010) presentaron la "dependencia laboral", entendida en términos de empleabilidad y necesidad económica, como una variable situacional que desempeña un importante rol amortiguador en la relación entre inseguridad laboral y sus consecuencias (satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de abandono de la organización). Los trabajadores con menos posibilidades de encontrar un puesto de trabajo y cuya fuente principal de ingresos provenía de su puesto actual de trabajo eran más "dependientes" que aquellos trabajadores con una mayor empleabilidad y otras fuentes alternativas de ingresos. Por lo tanto, al percibir la posibilidad de perder su puesto de trabajo (inseguridad laboral) los trabajadores más dependientes experimentaban unas consecuencias más negativas que aquellos menos dependientes. Por último, Sora y Hoege (2012) desarrollaron un modelo en el que mostraron como la inseguridad laboral afectaba negativamente al bienestar emocional de los trabajadores, pero este efecto se veía mitigado por una estrategia de recuperación, el distanciamiento psicológico. Aquellos trabajadores que percibían inseguridad laboral y utilizaban esta estrategia de distanciamiento psicológico experimentaban un menor deterioro de su bienestar emocional y ello repercutía positivamente en su vida familiar, más específicamente en su satisfacción familiar.

LA INSEGURIDAD LABORAL COMO UN FENÓMENO COLECTIVO: EL CLIMA DE INSEGURIDAD LABORAL

Como anteriormente se ha señalado, la investigación sobre inseguridad laboral ha sido bastante prolífera en las últimas décadas. Sin embargo, los logros presentan una importante carencia dado que se han dirigido exclusivamente a la vertiente individual de la inseguridad laboral, obviando el contexto laboral. Los individuos están enmarcados dentro de equipos de trabajo, organizaciones y mercados laborales que influyen en ellos, y en sus comportamientos y percepciones; por consiguiente éstos son el resultado de la combinación de la influencia del contexto y sus diferencias individuales (Kozlowski y Klein, 2000). De ahí que adoptar una perspectiva multinivel, que permita considerar tanto las percepciones individuales como las colectivas, resulte de vital importancia para poder alcanzar una mayor compresión de este estresor. En este punto, el grupo de investigación del IDOCAL ha sido pionero en adoptar esta perspectiva para poder alcanzar un conocimiento más completo con respecto a la inseguridad laboral.

Desde este prisma, Sora, De Cuyper, Caballer, Peiró y De Witte (2012), Sora, Caballer, Peiró y De Witte (2009) y De Cuyper, Sora, De Witte, Caballer y Peiró (2009) demostraron empíricamente la existencia de una percepción colectiva de inseguridad laboral dentro de las organizaciones, denominada "clima de inseguridad laboral". Más concretamente, estos estudios evidenciaron el hecho de que los individuos de una organización a través de sus interacciones, comparten sus percepciones individuales sobre la inseguridad laboral, de manera que sus percepciones tienden a homogenizarse, y emerge un clima de inseguridad laboral como un fenómeno contextual. Así pues, el clima de inseguridad laboral refleja la preocupación colectiva de la posible pérdida de los empleos en una organización. Esta preocupación, de acuerdo con la teoría sobre estrés (Lazarus y Folkman, 1984), resulta tan estresante para los trabajadores como la pérdida en sí misma de los empleos. De ahí que el clima de inseguridad laboral se considere como una fuente de estrés contextual. De hecho, las investigaciones mencionadas (Sora et al., 2009a; 2009b; 2012) muestran al clima de inseguridad laboral como un fuerte estresor contextual, con un nocivo efecto sobre los trabajadores más allá de sus percepciones individuales. En otras palabras, los resultados de estas investigaciones dejan constancia de un mayor impacto del clima de inseguridad laboral sobre la actitudes (satisfacción laboral y compromiso organizacional), comportamientos (intención de abandono de la organización) y salud de los trabajadores, en comparación al que tiene la percepción individual de inseguridad laboral.

IMPLICACIONES PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL

La actual situación del mercado laboral hace prácticamente inviable que desaparezca la preocupación generalizada por la pérdida del empleo. En consecuencia, resulta necesario adoptar medidas adicionales que contemplen el estresor de la inseguridad laboral desde su perspectiva tanto individual como colectiva (clima de inseguridad laboral). Así pues, es importante adoptar medidas que mejoren la situación del mercado laboral y las estrategias de contratación de forma que se incremente los puestos de trabajo con niveles de estabilidad razonables que permitan reducir las experiencias de inseguridad. Por tanto, resulta muy interesante contribuir a la eficacia de las organizaciones de forma que éstas creen empleo y además es necesario promover la iniciativa emprendedora con el fin de ampliar el tejido productivo creador de empleo de calidad.

Además, es necesaria también la adopción de medidas que permitan un eficaz afrontamiento preventivo de los efectos nocivos de la inseguridad laboral. Esas actuaciones pueden plantearse y realizarse en distintos niveles. Por ejemplo, cabe desarrollar intervenciones a nivel gubernamental, organizacional e individual. Desde los distintos organismos gubernamentales nacionales y europeos se han adoptado medidas con la intención de asegurar el empleo, por un lado, y de abordar diversos

riesgos psicosociales como son las fuentes de estrés, por otro. Sin embargo, aunque este conjunto de medidas repercuten indirectamente en la percepción de la inseguridad laboral, resultan esenciales otro tipo de medidas que aborden directamente la percepción de la posible pérdida del empleo por parte de los trabajadores, así como sus nocivas consecuencias. Además, las medidas organizacionales de acuerdo con la investigación psicosocial deben estar dirigidas a mitigar los factores organizacionales que fomentan la percepción de la inseguridad laboral y apoyar aquellos que contribuyen al descenso de los niveles de este estresor. Un ejemplo de esto serían medidas dirigidas a la modificación de las prácticas y políticas organizacionales que favorezcan que los individuos perciban la inseguridad laboral como un fenómeno menos estresante, la creación de unos eficientes canales de comunicación y crear un clima de apoyo y justicia organizacional. Por último, las medidas a nivel individual estarían dirigidas a proporcionar a los empleados diversas estrategias de manejo y afrontamiento del estrés que faciliten percibir su inseguridad laboral como un fenómeno menos estresante.

En resumen, las actuaciones que pueden realizarse desde la psicología han de considerar la contribución a la mejora del mercado de trabajo y la creación de empleo mediante sus aportaciones para que las organizaciones sean al mismo tiempo más humanas y productivas y que, a su vez, los trabajadores presenten un desempeño elevado al tiempo que estén satisfechos y felices en su trabajo (ver el trabajo de Peiró et al. sobre bienestar psicológico en el trabajo en este mismo número). Por otra parte, analizar las experiencias subjetivas e identificar los factores que inciden directamente sobre ellas o las amortiguan es también una función importante sobre la investigación en esta temática.

CONCLUSIONES

La inseguridad laboral es uno de los estresores más nocivos que los trabajadores deben afrontar en la realidad actual. Es por ello que la investigación ha dedicado un importante esfuerzo en intentar comprender este fenómeno y proporcionar así una base de conocimiento que pueda asentar unas bases para su intervención en el campo profesional. En este marco, la línea de investigación desarrollada desde el IDOCAL ha abordado algunos de los determinantes de la inseguridad laboral (como la empleabilidad percibida, el subempleo o la autoeficacia laboral), las distintas percepciones de inseguridad laboral entre distintos tipos de trabajadores (según el tipo de contrato o el grupo ocupacional), algunos de sus factores mitigadores (el apoyo organizacional, las percepciones de justicia en la relación con la empresa), así como su conceptualización colectiva como un clima de inseguridad laboral.

REFERENCIAS

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago, IL: National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.

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, 365-378.

Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.

Cheng, T., Huang, G.H., Lee, C., % Ren, X.P. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 29, 709-728.

Council Directive 1999/70/EC. Council directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. Available at: http://eur-lex.europa.eu

European Commision. Estrategia de Empleo Europea. Available at: http://ec.europa.eu/

Dachapalli, LP & Parumasur, SB (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15, 31-43.

De Cuyper, N., Sora, B., De Witte, H., Caballer, A. & Peiro, J.M. (2009). Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30, 564-591.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 215-232

European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Available at: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118

Gracia, F. J., Ramos, J., Peiró, J. M., Caballer, A., & Sora, B. (2011). Job attitudes, behaviours and health-related outcomes among different types of temporary workers. *International Labour Review*, 130, 253-275.

Greenglass, E. R. (2000). Interpersonal factors, coping and gender: Implications for health. Paper presented at the *2000 Asian Congress of Health Psychology*, Tokio, August.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: consequences for employees attitudes and well-being. *European Journal of Work*

and Organizational Psychology, 8(2), 179-195.

Isaksson, K., Peiró, J.M., Bernhard-Oettel, C., Caballer, A., Gracia F., & Ramos, J. (2010). Flexible employment and temporary contracts: The employer's perspective. In D.Guest, K.Isaksson, & H. De Witte, (Eds), *Employment Contracts, psychological Contracts, and worker well-being: An International study*, (pp. 45-64). Oxford University Press.

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perveived Job insecurity: A longitudinal study among finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.

Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal and emergent processes. In K. J. Klein y S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp.3-90). San Francisco: Jossey-Bass.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Lim, V. K. G. (1996). Job Insecurity and its outcomes: Moderating Effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.

Lind E. A., & Van den Bos, K. (2002) When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 24, 181–223.

Marler, J. H., Barringer, M. W., Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived Job Insecurity among Dual-earner Couples: Do its Antecedents Vary according to Gender, Economic Sector and the Measure Used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*, 295-314.

Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job Insecurity in the younger Spanish workforce: causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 444-453.

Perez, L., Caballer, A. & Sora, B. (2008). Work of preference and wellbeing in different types of permanent employees. *International Journal of Psychology*, 43, 708-821.

Probst, T.M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as Moderators of Employee reactions to Job Insecurity: The role of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, *55*(2), 234-254.

Roskies, E. & Louis-Guerin, Ch. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.

Silla, I., Gracia, F., Mañas, M. A. y Peiro, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31, 449-465.

Silla, I., Gracia, F. J. y Peiro, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89-117.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.

Sora, B., & Hoege, T. (2012). Recovery as a buffer of job insecurity: Can it ameliorate the effect of job insecurity on both work and non-work outcomes? *International Journal of Psychology*, *47*, 544-544.

Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Gracia, F., & Silla, I (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 613-637.

Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149, 59–72.

Sora, B., Caballer, A., & Peiro, JM (2011). Consequences of job insecurity. The moderator role of organizational support from a multilevel perspective. *Psicothema*, 23, 394-400.

Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 125-147.

Sora, B., de Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2012). Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. *Applied Psychology:An International Review*, 62, 382–405.

Sora, B., González-Morales, M. G., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *Spanish Journal of Psychology*, 14, 820-831.

Sora, B., Pérez, L., Estreder, Y., & Caballer, A. (2006). Job Self-efficacy and Job Insecurity: The Moderating Role of Tenure. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16, 67-80.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 242-264.

Vander, E.T., Baillieu, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.

Vander, E.T., Bosman, J., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2013). Does Positive Affect Buffer the Associations between Job Insecurity and Work Engagement and Psychological Distress? A Test among South African Workers. *Applied Psychology: An International Review-Psychologie Appliquee-Revue*, 62, 558-570.

Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.