


## Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria

The Negative Effects of Job Insecurity in the Context of a Health Crisis

*María Novo Arias*


Universidad Internacional de Valencia, Valencia, España

 <https://orcid.org/0000-0002-0881-2236>

Correspondencia: maria.novo.arias@gmail.com

*Jonathan Peñalver*

Universidad Internacional de Valencia, Valencia, España

 <https://orcid.org/0000-0003-1339-7484>

Correo electrónico: jonatan.penalver@campusviu.es

### **Resumen**

*La inseguridad laboral es un fenómeno psicosocial estudiado desde los años 80, debido a los efectos negativos encontrados sobre la salud. Teniendo en cuenta la crisis sanitaria ocurrida en 2020, el objetivo del presente trabajo es analizar el efecto de la inseguridad laboral en el bienestar y desempeño de los empleados. Mediante muestreo de bola de nieve y la aplicación de Google Forms se evaluó la inseguridad laboral, el engagement laboral, el desempeño laboral y la salud de los empleados. La muestra está compuesta de 70 empleados en activo y 17 empleados afectados por expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE). Los resultados arrojados muestran una mayor percepción de inseguridad laboral en aquellos trabajadores afectados por ERTE. Por otra parte, se ha encontrado que salud, desempeño y compromiso con el trabajo disminuyen a medida que aumenta la percepción de inseguridad laboral.*

*Palabras clave: Inseguridad laboral, engagement laboral, salud, crisis sanitaria.*

### **Abstract**

*Job insecurity is a psychosocial phenomenon studied since the 1980's due to its negative impact on health. Taking into account the health crisis that began in 2020, the objective of this study was to analyze the effect of job insecurity on*

*the wellbeing and performance of employees. Using snowball sampling and the application of Google Forms, job insecurity, job engagement and employee health were evaluated. The sample was composed of 70 active employees and 17 employees affected by temporary employment regulation files. The obtained results showed a greater perception of job insecurity in those workers affected by temporary employment regulation files. On the other hand, it has been found that health, performance and work engagement decrease as the perception of job insecurity increases.*

*Keywords: Job insecurity, job engagement, health, health crisis.*

### **El concepto de inseguridad laboral**

Con el paso de los años, se ha producido una transformación del trabajo y de los métodos de producción que han repercutido en la situación laboral. Así, la introducción de mejoras tecnológicas y la creciente competencia entre compañías tiene como resultado un intento de reducir los costes de producción y esto afecta directamente a la seguridad laboral que perciben los trabajadores (Ahearn, 2012). Por otra parte, el abaratamiento del despido, procesos de *outsourcing* (tercerización) (Ahearn, 2012), o una menor atención a las necesidades de los empleados junto con una menor estabilidad y predictibilidad del empleo derivada de la crisis económico-financiera de principios de este siglo (Sora et al., 2014), provocarían que, en los últimos años la percepción de inseguridad laboral sea mayor.

La inseguridad laboral definida como el nivel percibido de incerteza que un empleado siente en relación con la continuidad de su actual puesto de trabajo (De Witte et al., 2015), ha sido un fenómeno ampliamente estudiado debido a que provoca una salud mental deficiente,

reduce el bienestar físico y provoca, también, una menor capacidad creativa y un peor rendimiento (De Witte et al., 2016).

Llosa, Méndez-Espina, Agulló-Tomás y Rodríguez-Suárez (2018) sitúan la aparición del concepto de inseguridad laboral de la mano de las teorías de trabajo y estrés en la década de los 80. En aquellos primeros estudios fue definida por Greenhalgh y Rosenblatt (1984) como una imposibilidad percibida para mantener la continuidad deseada del empleo en una situación de amenaza. El concepto ha ido evolucionando y, llegado el siglo XXI, se introdujo el componente subjetivo de la inseguridad laboral en el trabajo. Tomamos como ejemplo la siguiente definición de Sverke, Hellgren y Näswall: «experiencia subjetiva de anticipación de un suceso involuntario» (2002, p. 243). En la actualidad, una de las definiciones más aceptada y ampliamente utilizada es la que proponen Vander Elst, De Witte y De Cuyper (2014). Estos autores definen el fenómeno de inseguridad laboral como una percepción subjetiva e indeseada de perder el trabajo en el futuro.

En estas últimas definiciones se hace hincapié en el carácter subjetivo por lo

que es necesario aclarar la distinción entre las dos vertientes de la inseguridad laboral. La inseguridad laboral objetiva haría referencia a aspectos como el rendimiento económico de la empresa o la situación socioeconómica. En cambio, la inseguridad laboral subjetiva hace referencia a la experiencia personal que cada trabajador tiene de su propia situación. Como su nombre indica, la inseguridad laboral subjetiva está sujeta a interpretación por parte de quien la sufre. Esta interpretación se puede ver modificada por infinidad de factores como podrían ser la personalidad del trabajador, las características o circunstancias del trabajo, estrategias de afrontamiento, etc. Es esta vertiente de la inseguridad laboral la que tiene más interés desde el punto de vista de la psicología y en la que se centrará este trabajo.

A la hora de estudiar este fenómeno debemos tener también en cuenta que muchos autores proponen que la inseguridad laboral es un fenómeno multidimensional. Por ejemplo, Hellgren, Sverke e Isaksson (1999), proponen dos dimensiones: cuantitativa y cualitativa. Mientras que la primera implica el miedo a la pérdida del puesto de trabajo, la segunda hace referencia a la pérdida de calidad del empleo y la consecuente disminución de la calidad de vida. Sin embargo, la distinción más ampliamente aceptada es la establecida por Borg y Elizur (1992). Los autores distinguen entre la dimensión cognitiva que incluye las creencias o pensamientos acerca de la posibilidad de pérdida del trabajo y la dimensión afectiva que hace referencia a la reacción de miedo provocada por dichas creencias

y pensamientos, es decir, aquella parte más ligada a las emociones. Desde el punto de vista de la psicología, esta distinción resulta especialmente interesante por lo que ha generado un importante volumen de trabajos de investigación y se han creado instrumentos de medida específicos para ambas dimensiones (e.g., De Witte, 2000). Huang, Lee, Ashford, Chen y Ren (2010) confirman esta distinción y hacen hincapié en la importancia que tienen los dos tipos de inseguridad cognitiva sobre los resultados de los trabajadores. Posteriormente, Huang, Niu, Lee y Ashford (2012) proponen que inseguridad laboral afectiva y cognitiva no solo son dos dimensiones diferenciadas, sino que tienen antecedentes y resultados diferentes. Así, la inseguridad laboral cognitiva estaría relacionada con prácticas organizacionales mientras que la inseguridad laboral afectiva estaría relacionada con aspectos de tipo relacional. Esta distinción entre dimensiones se ha confirmado en repetidas ocasiones a lo largo de los años en muestras de diferente raza, edad, género, educación y ocupación (Pienaar et al., 2013). Teniendo en cuenta la amplia aceptación y uso de dicha distinción, será la que tengamos en cuenta en el presente trabajo a la hora de hablar de inseguridad laboral.

### **Un marco teórico para el estudio de la inseguridad laboral**

La inseguridad laboral es un fenómeno complejo con diferentes dimensiones y vertientes. Por ello, no debe resultar extraño el hecho de que no exista consenso a la hora de establecer un marco teórico

para su estudio y para el estudio de los efectos que provoca en los trabajadores. De Witte et al. (2016), se lamentan de la ausencia de un marco teórico y describen dos razones para explicarla. En primer lugar, indican que muchos estudios recogen un cúmulo de datos epidemiológicos sin llegar a desarrollar una teoría. En segundo lugar, existirían muchos estudios llevados a cabo con la mera intención de solventar lagunas en la metodología de estudios anteriores sin profundizar más en los mecanismos subyacentes a la inseguridad laboral. Esta ausencia de un marco teórico consensuado hace que resulte más complicado comparar resultados de diferentes estudios y dificulta la tarea de investigación.

Aun así, se pueden establecer diferentes enfoques o perspectivas teóricas en el estudio de la inseguridad laboral. Por una parte, Jahoda (1982), propone su teoría acerca de las funciones latentes y manifiestas del trabajo. De acuerdo con esta teoría, los empleados que se encuentran en una situación de inseguridad laboral podrían anticipar la frustración derivada de estas funciones y sería esta anticipación la que provoca una peor salud.

Por otra parte, podríamos estudiar la inseguridad laboral desde el punto de vista de las teorías de estrés general. Un ejemplo de ello sería la Teoría de la Evaluación (Lazarus, 1999). Según este autor, los empleados evaluarían inicialmente la inseguridad laboral como amenazante (evaluación primaria) y, en un segundo momento, evaluarían los recursos propios como insuficientes para hacer frente a tal

amenaza (evaluación secundaria). En última instancia, esta evaluación negativa tanto de la amenaza como de los propios recursos sería la causante de una peor salud. Otro ejemplo de teorías de estrés general que se ha propuesto es la llamada Teoría de Conservación de Recursos (COR) (Hobfoll, 1989). De acuerdo con esta teoría, existiría una amenaza a los recursos de los empleados que provoca malestar. En esta situación de amenaza, los trabajadores se centrarían en mantener los recursos disponibles para minimizar la pérdida y no contemplarían la inversión de más recursos para terminar con la amenaza dada la incertidumbre de la situación. Irónicamente, esa protección de recursos también lleva consigo consumo de energía que repercutiría en la salud.

Otros modelos ponen el foco de atención sobre las demandas del trabajo. Sería el caso del Modelo de Control de Demandas Laborales (Karasek, 1979). Este autor propone que un bajo control laboral unido a unas altas demandas y la interacción entre ambas circunstancias, provocarían un mayor riesgo de tensión que llevaría a experimentar una peor salud y bienestar.

También han tratado de explicar las relaciones entre inseguridad laboral y salud las llamadas teorías de intercambio social. Se trata de un conjunto de teorías que conciben la seguridad laboral como un premio o recompensa por realizar un esfuerzo en el trabajo. Desde este punto de vista, la inseguridad laboral representa un desajuste entre recompensas y esfuerzos que sería el causante del deterioro de la

salud de los empleados. A los aspectos mencionados anteriormente, Shoss (2017) propone dos nuevos factores a tener en cuenta: la motivación de los trabajadores para mantener el trabajo y las estrategias de afrontamiento proactivo.

### **Inseguridad laboral y *engagement* laboral**

Tal como se ha visto en los diferentes modelos teóricos, la inseguridad laboral provoca efectos negativos en el bienestar de los trabajadores (De Witte et al., 2016). Concretamente, una de las variables estudiadas sobre el bienestar de los trabajadores es el *engagement* en el trabajo (De Spiegelaere et al., 2014).

El *engagement* laboral se ha definido como la relación entre el empleado y su trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010). Según estos autores, el compromiso con el trabajo tiene una doble vertiente cognitivo-afectiva y que, a su vez, se divide en tres dimensiones: vigor o voluntad para esforzarse en el trabajo, dedicación o capacidad para involucrarse en el trabajo y absorción o concentración en el mismo (Schaufeli et al., 2006) y las personas *engaged* son aquellos empleados involucrados, comprometidos, apasionados, entusiastas, enérgicos y que se encuentran absortos en su trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010). Los trabajadores con un alto *engagement* perciben su trabajo como interesante, significativo y energizante y, como consecuencia, sienten un estado afectivo positivo (Bakker & Demerouti, 2008).

Teniendo en cuenta el estado afectivo positivo que caracteriza a un empleado *engaged*, este parece poco compatible con la percepción de inseguridad laboral. Mauno, Kinnunen y Roukolainen (2007), probaron que la inseguridad laboral se relaciona de forma negativa con cada una de las dimensiones de *engagement* anteriormente mencionadas (vigor, absorción y dedicación).

De esta manera y, en un contexto de inseguridad laboral como es el actual, sería esperable encontrar en los participantes de este estudio un menor nivel de *engagement* por parte de aquellos trabajadores que informen de una mayor percepción de inseguridad laboral.

### **Inseguridad laboral y desempeño**

Además de las variables anteriormente mencionadas, la inseguridad laboral se ha relacionado con un menor desempeño de los trabajadores afectados (Reisel et al., 2005). De acuerdo con Goodman y Svyantek (1999), el concepto de desempeño laboral hace referencia al conjunto de actividades que los trabajadores llevan a cabo en sus puestos y establecen dos tipos de desempeño. El desempeño extra-rol o desempeño contextual, incluye aquellas tareas que no forman parte del trabajo como podrían ser esfuerzos voluntarios por ayudar a otros y proporcionar apoyo o aprobación a los objetivos de la empresa. Por su parte, el desempeño intra-rol o desempeño de tarea, incluiría aquellas actividades específicas que forman parte del trabajo de un empleado.

Aunque Chirumbolo y Areni (2010), confirman esta relación negativa entre inseguridad laboral y desempeño en su estudio, proponen que ésta pudiera estar mediada por disposiciones individuales de cada trabajador. En concreto, indican que la necesidad de cierre (motivación para obtener información estable y firme para evitar la incertidumbre) sería esa característica individual que media la relación entre desempeño e inseguridad laboral.

Como hemos visto, la relación entre inseguridad laboral se ha estudiado en repetidas ocasiones, sin embargo, en la mayoría de los estudios no se hace referencia a la distinción entre desempeño intra-rol y desempeño extra-rol o se centran en una de ellas. Por ejemplo, Staufenbiel y König (2010) en su trabajo encuentran relación entre inseguridad laboral y desempeño, pero hablan únicamente de su dimensión intra-rol.

Dada la incertidumbre en la que se encuentran los trabajadores, en un contexto totalmente nuevo, aquellos trabajadores que experimentan una mayor inseguridad laboral tendrán peores niveles de desempeño laboral. A nuestro entender y, dadas las características de la crisis sanitaria en la que muchos trabajos han tenido que interrumpirse por completo, sería esperable que ambas dimensiones (desempeño intra-rol y extra-rol) se vean afectadas por la inseguridad laboral.

### **Inseguridad laboral y salud**

Si bien es cierto que no existe acuerdo en el establecimiento de un marco teórico

común, podemos afirmar que existe consenso a la hora de afirmar que la inseguridad laboral tiene efectos nocivos para la salud de quien la sufre. La inseguridad laboral ha sido estudiada como una fuente de estrés en el puesto de trabajo y se ha relacionado con un deterioro tanto de la salud física como de la salud mental (Sora et al., 2014).

Dekker y Schaufeli (1995) llevaron a cabo un estudio longitudinal en el que encontraron relación entre inseguridad laboral percibida y una salud mental deteriorada. Por su parte, Heaney et al. (1994), encontraron consecuencias en la salud física de los participantes en su estudio, así como una peor satisfacción laboral. Entre los síntomas relacionados con la inseguridad laboral estaban la sensación de dolor, dificultades para respirar, presión en el pecho, tos persistente, calambres, problemas oculares, tinnitus o problemas cutáneos. Hellgren et al. (1999) proponen que la preocupación por la posible pérdida del puesto de trabajo está íntimamente relacionada con síntomas de estrés, salud precaria, insomnio y angustia. Caroli y Godard (2016) van más allá e indican que la inseguridad laboral podría deteriorar prácticamente todos los aspectos de la salud. Hablan, por ejemplo, de una peor salud general percibida, problemas de espalda, dolores musculares, fatiga visual, dolores de cabeza, problemas digestivos, cansancio, insomnio, ansiedad y depresión. En línea con este trabajo, estarían los resultados obtenidos por Llosa et al. (2018) que apuntan a una relación sólida entre síntomas ansiosos y depresivos e inseguridad laboral. A la ansiedad y

depresión fruto de la inseguridad laboral, Piccoli y DeWitte (2015), añaden el cansancio emocional como consecuencia de una situación laboral percibida como inestable.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, sería razonable esperar que, en el presente estudio, se obtenga como resultado una peor salud en aquellos participantes que informan de una mayor inseguridad laboral percibida.

### **Inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria**

Resulta indiscutible que la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, ha cambiado nuestra forma de trabajar y ha modificado nuestro entorno de trabajo y, en muchas ocasiones, también nuestras condiciones laborales. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis económica originada por esta pandemia podría terminar con hasta 195 millones de empleos en todo el mundo en el segundo trimestre de 2020.

En esta situación de crisis sanitaria, las empresas han tenido que adaptar sus actividades a un contexto novedoso e incierto. Algunas, por ejemplo, han modificado su modelo de negocio o han buscado nuevas fórmulas para llevar a cabo su labor. Tal y como apuntan Peiró y Soler (2020), el teletrabajo ha supuesto una forma de mantener la productividad al mismo tiempo que se cumple con las medidas de protección necesarias. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España en el año 2019 solo un 4,8% de

los trabajadores desempeñaban su actividad laboral desde casa. Sin embargo, a raíz de la emergencia sanitaria y tras decretarse el estado de alarma, se encontrarían teletrabajando entre un 22,3 y un 34% de los empleados españoles.

Muchas empresas no han podido desarrollar su actividad telemáticamente o han visto reducidas sus ganancias de tal manera, que han tenido que cerrar temporalmente y/o prescindir de parte de sus empleados. Para esta situación se han contemplado los llamados expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE). Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en nuestro país se habrían visto afectados por un ERTE alrededor de 3,3 millones de trabajadores. En estos casos, los empleados afectados han visto su poder adquisitivo mermado además de tener que lidiar con la incertidumbre de no saber cuándo y en qué condiciones recuperarían sus puestos de trabajo.

Otras empresas no han podido hacer frente a la situación y se han visto abocadas al cierre definitivo y al despido de sus empleados. Según los registros de la Seguridad Social, entre marzo y abril se habrían cerrado en España 133000 negocios. Cifra que puede subir en los próximos meses dependiendo de la evolución de la economía a nivel estatal, europeo y mundial.

Si bien éste es un contexto novedoso para todas las empresas y trabajadores, aquellos empleados afectados por un ERTE han sufrido la pérdida de sus empleos y, en muchos casos, no saben cuándo se

reincorporarán a sus puestos o en qué condiciones. Además, sus empresas han tenido que parar su actividad o gran parte de ella por lo que, adicionalmente, temen por el cierre definitivo del negocio. Por ello, sería esperable que los trabajadores afectados por ERTE informaran de mayores niveles de inseguridad laboral percibida.

### Objetivo e hipótesis

Como avanzábamos al inicio de este trabajo, el objetivo general del mismo es conocer cómo afecta la situación actual de inseguridad laboral al bienestar y desempeño de los trabajadores. Concretamente, queremos conocer cuál es el efecto de la inseguridad laboral sobre los niveles de *engagement* en el trabajo, desempeño y salud general de los trabajadores. Además, se desea conocer si existen diferencias significativas en la inseguridad laboral percibida entre aquellos trabajadores que fueron afectados por un expediente de regulación de empleo temporal y aquellos que continuaron trabajando con regularidad. Para ello, proponemos las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis 1: Los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán menores niveles de *engagement* con su trabajo.

Hipótesis 2: Los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida informarán de un peor estado de salud general.

Hipótesis 3: Los participantes con un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán un peor desempeño en su trabajo.

Hipótesis 4: Los trabajadores afectados por un ERTE presentarán mayores niveles de inseguridad laboral percibida que aquellos que han continuado en sus puestos de trabajo.

### Método

#### *Muestra*

La muestra para la elaboración del presente estudio está compuesta por un total de 87 participantes residentes en España (62,07% mujeres) con una edad media de 36,15 años (DT= 9,19).

Del total de los participantes, un 80,46% (70 participantes) se encontraban trabajando con normalidad en su habitual puesto de trabajo y un 19,54% (17 participantes) se encontraban bajo un ERTE en el momento de participar en el estudio.

La muestra de trabajadores se compuso de 41 mujeres y 29 hombres con una edad media de 35,77 años (DT= 8,37). En cuanto a las características del contrato, el 65,7% de los encuestados se encontraban trabajando a jornada completa, el 31,4 % tenían un contrato a tiempo parcial y el 2,9 % tenían jornada laboral reducida. El 70% de los participantes disfrutaban de un contrato indefinido mientras que el 11,4% tenía un contrato por obra y servicio. El 18,6% restante, disfrutaba de otro tipo de contratos temporales (eventuales, de



relevo y de formación). La muestra de trabajadores en el momento del estudio tenía una media de antigüedad en la empresa de 5,6 años (DT= 7,98). Si atendemos al sector empresarial, el 35,7% pertenecía al sector quinario, el 32,9% al cuaternario, el 17,1% al terciario, el 8,6% al secundario y el 5,7 al sector primario.

La muestra de trabajadores afectados por ERTE se compuso de 13 mujeres y 4 hombres con una edad media de 37,71 años (DT=12,18). El 47,1% contaban con contratos a jornada completa y el 52,9% a jornada parcial. El 52,9% de los participantes afectados por ERTE tenía un contrato indefinido, el 17,6% por obra y servicio y el 11,8% tenía un contrato temporal. En cuanto a la antigüedad en la empresa, el grupo de trabajadores en ERTE, tenía una antigüedad de 3,6 años (DT=4,68). Si atendemos al sector empresarial, un 41,2% pertenecía al sector terciario, el 29,4% al quinario, el 23,4% al secundario y el 5,9% al primario.

### **Variables e instrumentos**

Mediante un cuestionario online elaborado en la plataforma *Google Forms*, se recabó toda la información de este estudio. En dicho cuestionario se informa del propósito de la investigación, el carácter voluntario, anónimo y no retribuido de la participación en el estudio, así como del tratamiento de datos personales de acuerdo con la legislación vigente.

*Inseguridad laboral (JIS-8)*: se midieron las dimensiones inseguridad cognitiva (4 ítems; p. ej. “*Estoy muy seguro de que*

*conseguiré mantener mi trabajo*”) e inseguridad afectiva (4 ítems; p. ej. “*Me temo que podría perder mi trabajo*”). Los ítems fueron puntuados en una escala Likert de 5 puntos de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 4 (Totalmente de acuerdo). La escala fue tomada del estudio de Pienaar, De Witte, Hellgren y Sverke (2013). La escala fue validada por Llosa et al. (2017). El valor de alfa de Cronbach para la escala fue .88.

*Engagement laboral (Ultra short UWES)*: se midieron tres dimensiones de *engagement* laboral: vigor (1 ítem: “*Soy fuerte y enérgico en mi trabajo*”), dedicación (1 ítem: “*Estoy entusiasmado con mi trabajo*”) y absorción (1 ítem: “*Estoy concentrado en mi trabajo*”). Los ítems fueron puntuados en una escala Likert de 7 puntos de 0 (Nunca) a 6 (Cada día). La escala fue tomada del estudio de Schaufeli, Hakanen, Shimazu y Salanova (2019). El valor de alfa de Cronbach para la escala fue de .77.

*Desempeño laboral intra-rol y extra-rol*: se midieron las dimensiones de desempeño laboral intra-rol (3 ítems; p. ej. “*Logro los objetivos del trabajo*”) y desempeño laboral extra-rol (3 ítems; p. ej. “*Ayudo cuando alguien del grupo tiene que ausentarse*”). Los ítems se evaluaron mediante una escala Likert de 7 puntos de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo). La escala fue tomada del estudio de Goodman y Svyantek (1999). El valor de alfa de Cronbach para la escala fue de .89.

*Salud general (GHQ-28)*: se evaluaron las siguientes dimensiones de salud: síntomas

somáticos (7 ítems; p. ej. “¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?”), ansiedad/insomnio (7 ítems; p. ej. “¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?”), disfunción social (7 ítems; p. ej. “¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?”) y depresión/ideación suicida (7 ítems; p. ej. “¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?”). Los ítems se evaluaron mediante una escala Likert de 4 puntos de 0 (Mucho peor que lo habitual) a 3 (Mucho mejor que lo habitual). La escala fue tomada del estudio de Goldberg y Hillier (1979). La escala fue validada por Lobo et al. (1986). El valor de Alfa de Cronbach para la escala fue de .90.

*Datos sociodemográficos:* se pregunta a los participantes por datos sociodemográficos que nos ayuden a conocer mejor la muestra. Concretamente se desea conocer edad, sexo, tipo de contrato y jornada laboral, tamaño de la empresa, antigüedad laboral en la organización (meses), antigüedad laboral en el puesto (meses) y sector empresarial.

### **Procedimiento**

Tras la elaboración del cuestionario, se procedió a su administración comenzando ésta el 15 de mayo de 2020 y finalizando el 15 de junio del mismo año. Para poder acceder a un mayor número de participantes, se utilizó un muestreo de bola de nieve (Goodman, 1961). Concretamente, se solicitó la colaboración a través de redes sociales como LinkedIn, Facebook o Twitter. Una vez finalizada la recogida

de datos, se procedió al análisis estadístico de los mismos.

Teniendo en cuenta la literatura en inseguridad laboral, el objetivo de la investigación y el espacio temporal de las escalas (i.e., últimas semanas), a los trabajadores en activo se les evaluó todas las variables (i.e., inseguridad laboral, *engagement* laboral, desempeño laboral y salud general). Por otro lado, a los trabajadores que se encontraban en ERTE, se consideró más conveniente solo evaluar su inseguridad laboral.

### **Análisis estadísticos**

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS (IBM. Corp, 2017). En primer lugar, se llevaron a cabo análisis descriptivos (i.e., media y desviación típica) de todas las escalas. En segundo lugar, se llevó a cabo análisis de fiabilidad para las diferentes escalas que componen el cuestionario. Siguiendo la recomendación de Nunnally (1987) se descartaron aquellos instrumentos con un alfa de Cronbach < .8. En tercer lugar, para poner a prueba las hipótesis planteadas (hipótesis 1: los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán menores niveles de *engagement* con su trabajo, hipótesis 2: los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida informarán de un peor estado de salud general, hipótesis 3: los participantes con un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán un peor desempeño en su trabajo), se realizaron correlaciones bivariadas de Pearson para

establecer cuáles de las dimensiones de cada escala se relacionaban con las dos dimensiones de la escala de inseguridad laboral (afectiva y cognitiva) y en qué sentido. Finalmente, se llevó a cabo un análisis de varianza (ANOVA) entre la muestra de trabajadores afectados por un ERTE y la muestra de trabajadores en activo, a fin de conocer las diferencias en la percepción de inseguridad laboral (hipótesis 4: los trabajadores afectados por un ERTE presentarán mayores niveles de inseguridad laboral percibida que aquellos que han continuado en sus puestos de trabajo).

## Resultados

### *Hipótesis 1*

En la Tabla 1, se reflejan los resultados obtenidos en el análisis correlacional entre la inseguridad laboral cognitiva y afectiva y *engagement* en el trabajo. Como se puede observar, se halló una correlación negativamente significativa (-.285) entre el *engagement* y la inseguridad laboral percibida, pero únicamente en su dimensión afectiva. Por lo tanto, aquellos trabajadores que informaron de una mayor inseguridad laboral percibida

en su parte afectiva informaron también de un menor *engagement* con su trabajo.

### *Hipótesis 2*

En cuanto al desempeño, se hallaron correlaciones negativas estadísticamente significativas entre inseguridad laboral percibida y desempeño intra (-.387) y extra-rol (-.366). Igual que en el caso anterior, en el caso del desempeño, esta relación solo se dio con la dimensión afectiva de la inseguridad laboral. De esta manera, los participantes en el estudio que reportaron una mayor inseguridad laboral afectiva experimentaron un menor desempeño intra y extra-rol.

### *Hipótesis 3*

En la relación entre inseguridad laboral y salud, se encontró una correlación estadísticamente significativa (.271) entre la dimensión cognitiva de la inseguridad laboral y la dimensión de depresión en del cuestionario de salud GHQ-28. Así, los trabajadores que experimentaron una mayor inseguridad laboral en su vertiente cognitiva experimentaron, también, una mayor sintomatología depresiva.

**Tabla 1. Media, desviación estandar, consistencia interna, e intercorrelaciones**

Variables	Media	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Inseguridad cognitiva	1.57	1.09	(0.77)	0.570**	-0.058	-0.161	-0.157	0.271*	-0.004	0.063	-0.05	0.163	-0.157	-0.322**	-0.298**
2. Inseguridad afectiva	1.46	0.87	(0.90)	-0.285**	-0.387**	-0.366**	0.098	0.053	0.005	0.005	-0.119	-0.027	0.067	-0.460**	-0.020
3. Engagement	4.31	1.25	(0.84)	0.607**	0.609**	0.166	0.056	0.056	0.050	0.077	0.077	0.032	-0.172	0.057	-0.130
4. Desempeño intra-rol	4.89	1.09	(0.94)	0.659**	0.118	-0.056	0.040	0.026	0.040	0.026	0.026	0.242*	-0.234	0.009	-0.194
5. Desempeño extra-rol	4.92	1.10	(0.88)	0.081	-0.118	0.221	0.093	0.084	0.084	0.093	0.084	0.084	-0.181	0.181	-0.161
6. Salud	0.73	0.37	(0.92)	0.005	-0.037	0.120	0.066	-0.074	-0.167	-0.063	-0.063	-0.118	0.630**	-0.063	-0.223*
7. Edad	36.15	9.19	-	-0.117	-	-	-	-	-	-	0.193	-0.322**	-0.166	0.018	0.566**
8. Género	0.62	0.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.001	-0.203	0.239*	-0.113
9. Tipo de contrato	1.60	1.45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.239*	-0.239*
10. Tipo de jornada	0.40	0.54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.113	-0.176
11. Antigüedad laboral (organización)	63.28	89.66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.019	0.801**
12. Sector empresarial	2.72	1.22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.048
13. Antigüedad laboral (puesto)	59.26	83.78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: "Género: 0= hombre , 1= mujer"; "tipo de contrato: 0= eventual, 1= indefinido, 2= obra y servicio, 3= temporal, 4= interinidad, 5= relevo, 6= formación y 7= otros"; "tipo de jornada: 0= completa, 1= parcial y 2= reducida"; "sector: 0= primario, 1= secundario, 2= terciario, 3= cuaternario y 4= quinario".

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

**Hipótesis 4**

Por último, la Tabla 2, muestra los resultados obtenidos de la comparación entre el grupo de participantes que se encontraban bajo un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) en el momento de cumplimentar el cuestionario y el grupo de trabajadores que, en ese momento,

continuaba desempeñando su labor con normalidad. Se obtuvieron diferencias significativas entre ambos en inseguridad. La inseguridad laboral percibida en el caso de los afectados por ERTE (M=1.89, DT= 0.99) fue significativamente mayor a la inseguridad laboral percibida por aquellos trabajadores no afectados por ERTE (M=1.43, DT= .82).

**Tabla 2. ANOVA. Análisis de varianza (ANOVA) para el grupo de trabajadores en activo y trabajadores afectados por ERTE.**

VARIABLES		Media	DT	F	Sig
Inseguridad laboral	ERTE	1.89	0.99	4.03	0.048
	Activo	1.43	0.82		
Inseguridad afectiva	ERTE	1.81	0.98	3.49	0.065
	Activo	1.38	0.83		
Inseguridad cognitiva	ERTE	1.97	1.26	2.88	0.094
	Activo	1.48	1.03		

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

**Discusión**

El objetivo principal del presente estudio residía en conocer cómo afecta la situación laboral actual, generada por la emergencia sanitaria, a la inseguridad laboral percibida de los trabajadores y, a su vez, qué efectos tiene esta última sobre la salud, el desempeño y el compromiso con el trabajo. Para tal fin, se creó un cuestionario para su cumplimentación online durante el estado de alarma. Se plantearon y sometieron a comprobación las siguientes hipótesis: (1) Los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán menores niveles de *engagement*, (2) los participantes con un mayor nivel de inseguridad laboral percibida presentarán

un peor desempeño en su trabajo (3) los participantes que muestren un mayor nivel de inseguridad laboral percibida informarán de un peor estado de salud general y (4) los trabajadores afectados por un ERTE presentarán mayores niveles de inseguridad laboral percibida que aquellos que han continuado en sus puestos de trabajo.

La primera hipótesis propuesta plantea que los trabajadores con un mayor nivel de inseguridad laboral percibida tendrían un menor nivel de *engagement* laboral. Los resultados obtenidos confirman dicha hipótesis, aunque esta relación se encontró únicamente con la dimensión afectiva de la inseguridad laboral. Schaufeli, Salanova, González-Romá y

Bakker (2002) entienden el *engagement* como un estado afectivo-cognitivo por lo que sería esperable encontrar también una relación con la dimensión cognitiva de la inseguridad laboral. Si entendemos la inseguridad laboral cognitiva como el malestar emocional derivado de los pensamientos acerca de la pérdida del empleo, resultaría lógico pensar que aquellos trabajadores que experimentan tal estado afectivo negativo sentirían un menor grado de *engagement* con el mismo, sintiéndose menos entusiasmados por él. Recordemos que los empleados *engaged* experimentan un estado afectivo positivo en relación con su trabajo (Bakker & Demerouti, 2008). Esta relación entre inseguridad laboral afectiva y *engagement* también fue encontrada por Stander y Rothmann (2010) en su estudio. Indican que, aquellos trabajadores que sienten que podrían perder sus trabajos, experimentan una pérdida de significado de su trabajo e incapacidad para evitar la pérdida de este y esto, en última instancia, llevaría a unos menores niveles de *engagement* laboral.

En segundo lugar, se encontró que los participantes que perciben en su situación laboral una mayor inseguridad experimentan un menor desempeño en sus dos dimensiones (intra-rol y extra-rol), tal y como propone la hipótesis 2 del estudio. Estos resultados son consistentes con lo informado en investigaciones previas como es el caso del trabajo de Chirumbolo y Areni (2010) o el de Bohle, Chambel, Medina y Cunha (2018).

Algunos autores como Staufenbiel y König (2010) aportan un modelo alternativo en

el que la inseguridad laboral puede tener efectos positivos en el desempeño si ésta se percibe como un desafío. A nuestro entender, dadas las características de la crisis actual, es muy complicado asumir la inseguridad laboral como un desafío. En este caso, la inseguridad laboral proviene de una situación excepcional provocada por un agente externo como es un virus sobre el cual los empleados tienen escaso poder de control a nivel individual.

En tercer lugar, la hipótesis 3 plantea que la salud de los participantes se vería negativamente afectada por la experiencia de inseguridad laboral. Sin embargo, se encontró relación de este fenómeno solamente con sintomatología depresiva y únicamente con la dimensión cognitiva de inseguridad laboral. Esta relación entre inseguridad laboral y depresión se había encontrado previamente, por ejemplo, en el trabajo de Simmons y Swanberg (2008) o en el de Meltzer et al. (2010). Además, la inseguridad laboral ya había sido propuesta como predictora de depresión en anteriores trabajos (De Witte et al., 2016), por lo que no resulta extraño este hallazgo. Sin embargo, resulta llamativo que únicamente se relacione la sintomatología depresiva con la dimensión cognitiva de la inseguridad laboral. Esto podría deberse al instrumento para la medición del estado de salud de los participantes, la escala GHQ-28. Los ítems para la evaluación de síntomas depresivos en este instrumento hacen referencia, en su mayoría, a pensamientos (p.ej. “¿ha pensado en la posibilidad de quitarse de

en medio? o “¿ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?”). Por su parte, la escala empleada para la medición de la inseguridad laboral, la JIS-8, en su dimensión cognitiva también hace referencia a pensamientos negativos hacia el futuro. Como sabemos, la depresión en su concepción cognitiva implica una serie de pensamientos negativos acerca de uno mismo, del mundo y del futuro (Beck, 1979) por lo que no resulta descabellado el hecho de que ambos instrumentos correlacionen. Debemos, no obstante, ser cautelosos con la interpretación de estos resultados dado que el tamaño de la muestra es pequeño y podrían darse otras relaciones entre inseguridad laboral y salud que no se hayan visto reflejadas en ellos.

Por último, mediante la hipótesis 4, se determina que la inseguridad laboral percibida por parte de los trabajadores se había visto afectada por el hecho de haber sufrido o no un ERTE. Los resultados confirman dicha hipótesis debido a que aquellos trabajadores que habían perdido temporalmente sus empleos mostraron una mayor percepción de inseguridad laboral.

Los análisis de correlación mostraron también resultados muy interesantes. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre el tiempo que un trabajador lleva desempeñando su labor en el puesto de trabajo y la percepción de inseguridad cognitiva, de manera que aquellos trabajadores con mayor antigüedad en dicho puesto se encontrarían más seguros en su trabajo.

### ***Implicaciones teóricas y prácticas***

Los resultados obtenidos en este trabajo aportan una serie de implicaciones teóricas de relevancia. Por una parte, se confirma el modelo de dualidad de la inseguridad laboral percibida (afectiva/cognitiva) dados los resultados diferenciales obtenidos para ambas dimensiones. Por otra parte, se confirma también la relación, anteriormente encontrada en la literatura, entre inseguridad laboral percibida, salud, desempeño y *engagement* incluso en una situación novedosa y excepcional como en la que nos encontramos (i.e., crisis sanitaria).

En estrecha relación con las implicaciones teóricas, podemos concluir también implicaciones prácticas importantes. En primer lugar, se pone de relieve una vez más la repercusión negativa que tiene la inseguridad laboral en la salud de los trabajadores. Además, esta inseguridad no afecta únicamente a la salud, sino que tiene también un efecto directo sobre el compromiso que los trabajadores tienen hacia su labor y sobre su rendimiento en su puesto de trabajo. Por lo tanto, las empresas podrían observar en esta situación una oportunidad para mejorar el desempeño de sus trabajadores, proporcionando puestos de trabajo estables. Como indican Guerrero y Puerto (2006), las situaciones estresantes continuadas en el tiempo pueden empeorar la salud y el desconocimiento de estas situaciones a las que se enfrentan los individuos provocan que sea más complicada la adaptación entre trabajador y su empleo. Si logramos conocer cómo funcionan dichos estresores

podremos encontrar la forma de mitigar sus efectos.

Como hemos visto, la inseguridad laboral no tiene efectos únicamente sobre la salud de los trabajadores, sino que repercute también en su rendimiento. Este hecho debe motivar a las empresas a buscar estrategias que protejan el bienestar de sus empleados. Por ejemplo, en el presente estudio, se halló una menor inseguridad en aquellos empleados con mayor antigüedad en el puesto de trabajo que desempeñaban. Teniendo esto en cuenta, fomentar la estabilidad de los puestos de trabajo o reducir al mínimo los cambios de cargo o de departamento, puede favorecer a que los empleados se sientan más seguros en su trabajo. Por otra parte, establecer canales de comunicación adecuados y eficientes que permitan el intercambio de información entre mandos y empleados permitiría un ajuste realista entre demandas, objetivos y expectativas por parte de empleadores y empleados que reduciría la sensación de falta de control sobre la probabilidad de perder el trabajo.

Sin embargo, la responsabilidad de cuidar el bienestar de empleados no corresponde únicamente a las empresas. Los agentes gubernamentales y legislativos tienen en su mano adoptar medidas que mejoren la cantidad y, especialmente, la calidad del empleo. Reformas laborales que abaratan el despido o favorecen las contrataciones temporales empobrecen el mercado laboral y esto, como hemos visto, repercute directamente en la salud y bienestar de los trabajadores. Por ello, a nuestro entender,

se debe fomentar la creación de puestos de trabajo estable limitando el número de trabajadores eventuales en las empresas, así como los procesos de *outsourcing* y subcontratación que eximen a las empresas de responsabilidades hacia sus trabajadores. Por otra parte, crear empleo de calidad no se reduce únicamente a una mayor estabilidad, sino que significa también reducir la parcialidad y proporcionar a los empleados la posibilidad de crecer y escalar puestos en la organización de forma que se sientan motivados y comprometidos con su labor minimizando la percepción de inseguridad.

### ***Limitaciones y futuros estudios***

Es necesario tener en cuenta que este estudio presenta una serie de limitaciones que hacen que los resultados tengan que ser tomados con cautela. En primer lugar, se utilizó una muestra no probabilística y, además, reducida por lo que no se puede tomar como representativa de toda la población. En segundo lugar, la metodología empleada para recabar datos hace que puedan existir sectores de la población sin representación en el estudio. En tercer lugar, todas las variables objeto de estudio fueron autoinformadas y, por lo tanto, sujetas a la interpretación de los propios participantes. Sin embargo, debido a la naturaleza psicológica de algunas variables (e.g., inseguridad laboral) no es posible evaluarlas de otra manera. En cuarto lugar, los datos son transversales por lo que no conocemos la evolución de las diferentes variables estudiadas. Por último, el cuestionario de salud es



un instrumento de cribado y, por ello, muy general, limitando la riqueza de la información que nos proporciona.

En próximas investigaciones sería recomendable una mayor muestra que se pueda tomar como representativa de la población incluyendo grupos de trabajadores que en presente trabajo apenas tienen representación como sería el caso de los autónomos. De la misma manera, podrían emplearse instrumentos más específicos que puedan aportar una mayor información acerca de los síntomas y no únicamente si están presentes o no. Para finalizar, sería interesante prolongar el estudio en el tiempo y ver los efectos a largo plazo de la inseguridad laboral con diferentes medidas o seguimientos.

Además, algunos trabajos previos sugieren que la inseguridad laboral no tendría efectos exclusivamente nocivos y que ciertos niveles de inseguridad podrían percibirse como un desafío y llevar consigo un incremento en el desempeño (Staufenbiel & König, 2010). Por ello, sería interesante

profundizar en este aspecto con el fin de entender mejor la relación entre desempeño e inseguridad laboral.

En conclusión y, como indica Gómez: «Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo» (2009, p. 106). Ahora es tarea de los psicólogos conocer en profundidad esos determinantes y sus mecanismos de acción, procurando el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

### **Financiamiento**

Este trabajo ha sido financiado por la convocatoria para la concesión de subvenciones a proyectos internos de investigación 2021 de la Universidad Internacional de Valencia [#PII2021\_09]

### **Conflictos de interés**

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés.

## Referencias

- Ahearn, R. J. (2012). Globalization, worker insecurity, and policy approaches. *Congressional Research Service*, RL34091. [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key\\_workplace/900/](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/900/)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Beck, A. T. (Ed.). (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford Press.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Caroli, E., & Godard, M. (2016). Does job insecurity deteriorate health? *Health economics*, 25(2), 131-147. <https://doi.org/10.1002/hec.3122>
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358368>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hoote gem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction and performance]. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou, 325-350.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychology*. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>

- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In *Sustainable working lives* (pp. 109-128). Springer, Dordrecht.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Gómez, I. C. (2009). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. D-Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64760111>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 148-170.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Guerrero, J., & Puerto, Y. I. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203-234. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp>
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 20-39.
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752-769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows*. IBM Corp. <https://hadoop.apache.org>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-223. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.
- Lobo, A., Pérez-Echeverría, M. J., & Artal, J. (1986). Validity of the scaled version of the General Health Questionnaire (GHQ-28) in a Spanish population. *Psychological Medicine*, 16(01), 135-140. doi:10.1017/S0033291700002579
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.

- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S., & Stansfeld, S. (2010). Job insecurity, socio-economic circumstances and depression. *Psychological Medicine*, 40(8), 1401. <https://doi.org/10.1017/S0033291709991802>
- Nunnally, J. (1987). *Teoría psicométrica*. Trillas.
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *COVID-10: IvieExpress*.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Reisel, W. D., Chia, S. L., & Maloles, C. M. III (2005). Job insecurity spillover to key account management: Negative effects on performance, effectiveness, adaptiveness, and esprit de corps. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 483-503.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Psychology Press.

- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Simmons, L. A., & Swanberg, J. E. (2008). Psychosocial work environment and depressive symptoms among US workers: comparing working poor and working non-poor. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. <https://doi.org/10.1007/s00127-008-0479-x>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21.
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-8.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- 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, 242-264.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (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. <https://doi.org/10.1111/joop.12068>

Recibido: 15 de junio de 2021

Revisado: 27 de febrero de 2022

Aceptado: 19 de abril de 2022