

INTRODUCCIÓN

Según la I.L.O. (Internacional Labour Organization) la inseguridad laboral se puede definir como la sensación subjetiva de amenaza que tienen los empleados respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo.

La importancia de estudiar la inseguridad laboral se refleja cada día en las estadísticas oficiales, mostrando la gran mayoría de ellas (77%), que la característica más importante que debe tener un empleo es la seguridad y la estabilidad (Primera encuesta juventud y empleo, 2006). Algunos autores ponen de manifiesto que la inseguridad laboral está asociada a altos niveles de ansiedad, estrés y depresión (Roskies y Louis-Guerin, 1990) y a la insatisfacción laboral y diversos trastornos físicos (Landsbergis, 1988).

Sin embargo, la realidad muestra que el modelo de empleo actual está evolucionando hacia la inseguridad laboral. Ésta afecta fundamentalmente a los círculos concéntricos de empleo inestable donde, entre otros, se encuentran los jóvenes y los trabajadores mayores de 45 años (Miguélez y Prieto, 2004). En este sentido, los trabajadores se encuentran ante un cambio social de profundo calado. Lo que supone la 'crisis de la norma social de empleo' (Prieto, 2002).

Palabras clave: inseguridad laboral, edad, nivel de estudios.

METODOLOGÍA

Muestra

La muestra empleada está formada por 670 trabajadores del sector industrial de la provincia de Alicante (España). Dicha muestra fue separada en función de la edad en dos grupos (de 21 a 40 años y de 41 a 65 años) siguiendo las etapas de vida laboral propuestas por Levinson (1986) y Loevinger (1976), y en función del nivel de estudios en: 1/ Básicos: estudios primarios y EGB; 2/ Media académica: BUP y COU; 3/ Media profesional: Formación Profesional 1 y 2; 4/ Superiores: diplomados y licenciados y 5/ Máster y Doctorado.

Variables e Instrumentos

La escala de Inseguridad Laboral del Cuestionario de Contrato Psicológico (Gracia et al, 2006). La escala de respuesta es tipo Likert de 5 puntos de respuesta, siendo 1 "muy en desacuerdo" y 5 "muy de acuerdo". El alpha de Crombach es de 0.62.

Procedimiento y Análisis

El cuestionario fue administrado de forma personal y directa a cada trabajador dentro del contexto laboral tras haber obtenido el consentimiento del trabajador y del supervisor. La muestra fue seleccionada por muestreo accidental. Se realizó un ANOVA con la edad y el nivel de estudios usando como variable dependiente la Insatisfacción laboral. Posteriormente se realizaron comparaciones múltiples para el nivel de estudios y una prueba t para la edad.

BIBLIOGRAFÍA

- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177.
- Landsbergis, P. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands control model. *Journal of Occupational Behaviour*, 9, 217-239.
- Levinson, D. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41 (1), 3-13
- Loevinger, J. (1976). *Ego development: Conceptions and theories*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2004). El cambio de empleo en Europa: una mirada desde España. *VIII Congreso Español de Sociología*, 23-25.p.1-3.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). Primera encuesta de juventud y empleo. *Sondeo de juventud y empleo*. (tomado el 27/03/2007 en <http://www.injuve.mtas.es>)
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Revista de Ciencias Sociales*, 168-169, 89-106.
- Roskies, E. y Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.

RESULTADOS

El ANOVA realizado muestra que existen diferencias significativas en la variable de Inseguridad laboral entre los dos niveles de edad ($F = 7,502$; Sig. = 0,006) pero no con el nivel de estudios ($F = 2,011$, Sig. = 0,091). Posteriormente, realizamos una prueba t que confirmara los resultados con la variable edad ($t = 3,396$; Sig. = 0,002); obteniendo que el grupo de menos edad (media = 1,9407) tenía medias significativamente mayores en Inseguridad laboral que el grupo de 41 a 65 años (media = 1,6921).

Para el nivel de estudios se analizaron gráficamente las medias obtenidas para cada nivel:

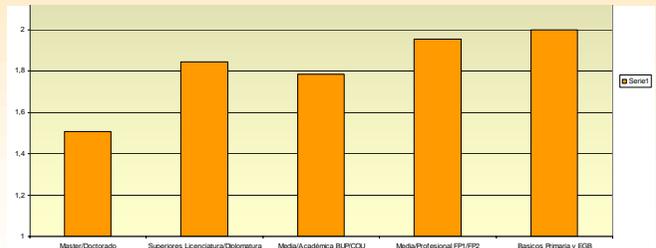


Gráfico: Medias de inseguridad laboral según el nivel de estudios

Al observar que la media en Inseguridad laboral era bastante baja en el nivel de Doctorado/Máster en comparación con el resto, decidimos realizar contrastes a posteriori para comprobar si existen diferencias significativas.

(I) Reclasifica dos el nivel de estudios	(J) Reclasificados el nivel de estudios	Diferencia entre medias (I-J)	Error tip.	Significación	Intervalo de confianza 95%
Máster/ Doctorado	Básicos: Primaria y E.G.B.	- 0,4845*	0,14620	0,012	- 0,8940 - 0,0750
	Media profesional: FP1 y FP2	- 0,4471*	0,14483	0,024	- 0,8530 - 0,0412
	Media académica: BUP/COU	- 0,2706	0,13882	0,304	- 0,6614 0,1202
	Superiores: diplomatura/ licenciatura	- 0,3981	0,14484	0,057	- 0,8039 0,0077

Tabla: Prueba de Tuckey. Diferencia de Medias. (*) Nivel de significación $p < 0,05$

CONCLUSIONES

En general podemos afirmar que los trabajadores con mayor edad tienen menor Inseguridad laboral que los jóvenes. El nivel de estudios no es una variable que muestre diferencias significativas en Inseguridad laboral, salvo en la categoría de Máster/Doctorado. Los sujetos estudiados pertenecientes a este grupo muestran menor Inseguridad laboral que el resto de trabajadores. Hay mayor inseguridad laboral en los jóvenes y en aquellos que tienen baja cualificación. Así pues podemos afirmar que los trabajadores con mayor seguridad laboral son trabajadores mayores (41-65 años) y con formación en estudios de postgrado.