Vanesa Manceñido Alejos

PERCEPCIÓN DE LA INSEGURIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por la Dra. Beatriz Sora Miana

Grado de Psicología

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

Curso 2020-2021

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a mi tutora Beatriz Sora, por su dedicación y esfuerzo en el asesoramiento de este proyecto. También por la información facilitada y la motivación que me ha transmitido a cada paso de la realización de este proyecto.

También a mi familia, por su apoyo incondicional durante toda mi etapa universitaria y especialmente en este último periodo tan especial.

RESUMEN

En el último año, se han producido importantes cambios en el funcionamiento de las organizaciones, las cuales se han visto obligadas a instaurar distintas medidas para lidiar con la pandemia de COVID-19. Ante estos cambios en su puesto de trabajo, los empleados pueden experimentar cambios en su percepción de inseguridad laboral.

El propósito del presente estudio fue examinar la percepción de inseguridad laboral de un grupo de empleados españoles, en relación con las medidas adoptadas por las empresas ante la pandemia de COVID-19. También se pretendía conocer si esta relación se encuentra modulada por la edad.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 187 sujetos. Los resultados muestran que las medidas organizacionales adoptadas repercuten en la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores, concretamente el ERTE y los despidos. Por otro lado, no se encontró efecto modulador de la edad en las interacciones con las variables investigadas. Se discuten las implicaciones y limitaciones de este estudio.

Palabras clave: Inseguridad laboral, COVID-19, pandemia, edad, medidas organizacionales, despidos, ERTE.

ABSTRACT

In the last year, there have been important changes in the functioning of business, which have been forced to implement different measures to deal with the COVID-19 pandemic. With these changes in their workplace, employees may experience changes in their perception of job insecurity.

The purpose of this study was to examine the perception of job insecurity in a group of Spanish employees, related to the measures that companies want to carry out to deal with the COVID-19 pandemic. It was also intended to know if this relationship is modulated by age.

The study was made with a sample of 187 participants. The results show that the organizational measures require an impact on the perception of job insecurity in workers, specifically ERTE and layoffs. On the other hand, no modulating effect of age was found in the interactions with the investigated variables. The implications and limitations of this study are discussed.

Keywords: Job insecurity, COVID-19, pandemic, age, organizational measures, layoffs, ERTE.

Índice

1. Introducción teórica 1
2. Estado del arte 2
   2.1. Concepto de inseguridad laboral 2
   2.2. Medidas organizacionales y su impacto en la inseguridad laboral 5
   2.3. Inseguridad laboral según la edad 10
3. Objetivos e hipótesis 11
4. Metodología 12
   4.1. Procedimiento 12
   4.2. Participantes 13
   4.3. Medidas 15
   4.4. Análisis de datos 16
5. Resultados 17
6. Discusión 19
7. Conclusiones 22
8. Bibliografía 23
9. Anexos 30

1. Introducción teórica

Actualmente y desde el pasado mes de marzo de 2020, en España se están viviendo los efectos de la pandemia mundial de COVID-19. Sus consecuencias negativas se han visto reflejadas en distintos ámbitos como el sanitario, económico, de salud mental o laboral. En este trabajo se quieren destacar estos últimos, concretamente de inseguridad laboral en los empleados españoles durante estos meses de confinamiento y estado de alarma instaurado en nuestro país.

Para ello, se pretenden explorar las diferentes medidas adoptadas por las organizaciones durante este periodo de pandemia. Estas llevan al cierre de lugares de trabajo (Ferguson et. al., 2006), reducción de la jornada laboral, despidos (Page et al., 2006), teletrabajo o ERTEs entre otros. El objetivo del presente estudio es explorar cómo estas medidas han afectado, como decíamos, a los niveles de inseguridad laboral de los trabajadores basándonos en el marco teórico de Jahoda (1982), la teoría del estrés de Lazarus y Folkman (1984) y la teoría del contrato psicológico.

Además, planteamos que estas medidas habrán afectado de forma diferente a los trabajadores/as en función de su edad. Por un lado, los jóvenes son más susceptibles al despido que los trabajadores mayores, que ya llevan más tiempo en el puesto y tienen más experiencia. Aunque contrariamente, los más mayores pueden experimentar mayor temor ante el hecho de ser despedidos que los jóvenes debido a que son más dependientes de sus actuales trabajos (Cheng y Chan, 2008) y a sus problemas de recolocación por la edad.

Es relevante el estudio de la inseguridad laboral y los factores causantes, ya que esta percepción afecta a los empleados en múltiples áreas del trabajo. Se ha visto que la inseguridad laboral tiene repercusiones negativas sobre las actitudes y comportamientos de los empleados y la salud física y psicológica (Cheng y Chan, 2008). También sobre el bienestar (De Witte, et. al., 2010), el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Buitendach y De Witte, 2005 ; Köing, et. al., 2011), un menor compromiso con la organización (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984) o mayor intención de rotación (H.S. Jung,

et. al., 2021) entre otros factores. Además, es muy posible que, con la situación actual de pandemia, las medidas que están siendo adoptadas por las empresas puedan impulsar los niveles de inseguridad laboral entre la población activa.

2. Estado del arte

2.1. Concepto de inseguridad laboral

La inseguridad laboral está muy presente en la vida laboral actual de los trabajadores. Las organizaciones, debido a las constantes transformaciones del mercado, deben adoptar diversas medidas para poder sobrevivir y garantizar su competitividad. La inseguridad laboral puede hacerse más presente debido a factores como despidos (Jahoda, 1982), reducciones de personal o cambios organizacionales, ya que se perciben como señales de advertencia de que los trabajos en esa organización no son seguros (Niesen, et. al., 2018; Sverke, et. al., 2002), causando inseguridad laboral cuantitativa. Esta inseguridad también puede hacerse más presente debido a amenazas o factores percibidos como estresores en el puesto de trabajo (Mauno, et. al., 2014). Además, es muy probable que con la situación actual de la COVID-19 se haya agravado aún más esta percepción (H.S. Jung, et. al., 2021).

La inseguridad laboral ha sido definida de diversas maneras desde el comienzo de su estudio en las últimas décadas. Algunas de estas definiciones son "la percepción de una amenaza potencial para la continuidad en su trabajo actual" (Heaney, et. al., 1994); "las expectativas de los empleados sobre la continuidad en la situación de empleo" (Davy, et. al., 1997); "el miedo de un empleado a perder su trabajo y estar desempleado" (De Witte, 1999); "una amenaza percibida para la continuidad y estabilidad del empleo" (Shoss, 2017) o "la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral deseada ante una situación de amenaza del trabajo" (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p.438).

A pesar de la falta de acuerdo en las distintas definiciones, la mayoría de los autores concuerdan con que la inseguridad laboral es una experiencia subjetiva creada a través de las percepciones e interpretaciones de los empleados de su entorno organizacional (Vander Elst, et. al., 2014). En esta línea, Hellgren, et. al. (1999, p.182), la definieron como el pensamiento anticipatorio de poder perder su empleo de forma involuntaria y esta anticipación la categorizaron como inseguridad cuantitativa. Más tarde (De Witte, et. al., 2010), la definieron como las amenazas de la pérdida inminente del empleo.

Diversos autores han estudiado sobre el concepto de inseguridad laboral, entendida como un importante estresor en el entorno laboral. Durante los años se han elaborado distintas teorías desde las que conceptualizar este fenómeno organizacional. A continuación, se presentan el marco teórico de Jahoda (1982), la teoría del estrés de Lazarus y Folkman, el modelo de demandas y recursos laborales y la teoría del contrato psicológico.

Por su parte, Jahoda (1982) propone una teoría para explicar las características de las personas desempleadas y como les afectan los despidos a la inseguridad laboral. Según esta teoría, existen dos tipos de funciones del empleo, las manifiestas y las latentes. Las primeras hacen referencia por ejemplo al salario y las condiciones del puesto de trabajo. Por otra parte, las funciones latentes son las que explican la motivación del trabajador por el empleo, incluso con pobres condiciones y salario. Propone que estas funciones latentes son: (1) el empleo impone una estructuración del tiempo, (2) implica experiencias de contacto fuera del grupo familiar, (3) vincula al individuo con metas y propósitos más allá de él mismo, (4) aporta un estatus social y clarifica la identidad personal y (5) requiere que la persona mantenga una actividad habitual y cotidiana. Teniendo en cuenta estas funciones, los despidos desencadenan una serie de consecuencias negativas como son pérdida de recursos económicos y sociales, entendidas como funciones manifiestas, o ruptura de la estabilidad y estructuración del tiempo, funciones latentes.

En conclusión, el desempleo es psicológicamente destructivo, incluso cuando existen ingresos económicos. Esto se debe en gran parte a la ruptura de las relaciones establecidas en el puesto de trabajo con los compañeros, por lo que la situación de desempleo puede llegar a afectar al sujeto fomentando sentimientos de inferioridad, pérdida de la autoestima y del estatus social (Buendía, 1990).

- Teoría del estrés de Lazarus y Flokman (1984)

Según este modelo, la inseguridad laboral es percibida como un importante factor de estrés laboral debido a la anticipación de la posible pérdida del trabajo. Esta anticipación puede llegar a ser un desencadenante de ansiedad tan importante como la propia pérdida del empleo y tener consecuencias aversivas como el aumento de tensión, bienestar deficiente, actitudes laborales disminuidas o descenso del desempeño (Cheng y Chang, 2008).

Teniendo en cuenta las dos teorías anteriormente expuestas, las funciones del empleo descritas por Jahoda y la teoría del estrés Lazarus y Folkman, podemos llegar a la siguiente conclusión: la incertidumbre de la situación laboral futura y la posibilidad de la pérdida de recursos hacen que aumente el miedo a la pérdida del empleo y esto es un estresor que probablemente puede impactar negativamente en la salud de los trabajadores.

- Modelo de recursos de demanda laboral

Bakker y Demerouti (2013), describen la inseguridad laboral como una demanda de carácter amenazante, es decir, cuando las demandas son superiores a los recursos personales u organizativos o cuando los recursos disponibles son insuficientes para hacer frente a la carga de trabajo, lo que afecta sobre la tensión, disminuyendo la satisfacción laboral.

- Teoría del contrato psicológico

Según esta teoría, en todas las relaciones laborales, los trabajadores mantienen expectativas sobre los comportamientos de la organización y los demás trabajadores. Estas expectativas servirán como punto de referencia a

los empleados para interpretar los sucesos en su relación laboral y así comparan lo esperado y lo resultante, creando juicios de valor sobre la compensación de sus acciones. Este hecho se conoce como contrato psicológico, definido por Guest (2004) como "una medida integrada que evalúa el grado en que se percibe que la organización ha cumplido sus promesas y compromisos, proporcionando un trato justo y engendrando confianza".

Así, se puede entender que la inseguridad laboral nace de la transgresión percibida de estas expectativas socioemocionales, es decir, la desconexión entre el empeño del empleado y la seguridad del que emplea. Este hecho puede llevar a la disminución de la lealtad y el esfuerzo de los empleados, dificultando el equilibrio de las expectativas entre ambos (Vander Elst et al., 2014).

Según Conway y Briner (2002), es importante considerar que el contrato psicológico no es un fenómeno estático, sino que es modulado por distintas variables como puede ser la duración esperada de la relación laboral. Se plantea que el contrato psicológico se rige por un continuo en función de su duración; con un extremo transaccional, en que el contrato psicológico se centra en las recompensas materiales, y el extremo relacional, centrado en recompensas intangibles (Arnold, 1996).

Según esta teoría podemos considerar que la aplicación de medidas organizacionales como reacción a la pandemia, pueden ser percibidas como una ruptura del contrato psicológico por parte de los empleados ya que las expectativas y percepciones que ellos tenían sobre su empleo y clima laboral pueden cambiar bruscamente, causando inseguridad laboral.

2.2. Medidas organizacionales y su impacto en la inseguridad laboral

Es muy probable que la situación actual de la COVID-19 haya agravado aún más la percepción de inseguridad en el trabajo (H.S. Jung, et. al., 2021) a consecuencia de las medidas adoptadas. Algunos estudios han observado que existe un impacto negativo en el estado económico de los trabajadores debido

a la pérdida de ingresos (Zhou, et. al., 2020). También se ha visto que las personas que dejaron de trabajar durante el periodo del brote COVID-19, informaron de una peor salud y más angustia (Zhang, et. al., 2020). En cuanto a la inseguridad laboral, se ha visto que el impacto de la cuarentena y las medidas adoptadas por las empresas ante el COVID-19, aumenta significativamente la percepción de inseguridad laboral y esto puede tener repercusiones negativas para la salud mental de los empleados afectados por el cierre de centros y la reducción de horas.

En cuanto a las medidas adoptadas durante este periodo, encontramos que una de las más eficaces y utilizadas para controlar el riesgo de contagio y garantizar la salud sin perder la productividad y producción de la empresa es el teletrabajo, con un 50,3% de incidencia en la muestra de este estudio. En este caso, debido a las circunstancias actuales y desde el inicio de la pandemia, el teletrabajo ha sido una de las pocas alternativas para muchas empresas ante el contagio masivo de la población, esto podría llevar a un sentimiento de malestar por parte de los trabajadores ante la obligatoriedad de adaptarse a este nuevo y desconocido método de trabajo en la gran mayoría de casos.

El teletrabajo es el trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de trabajo, normalmente el domicilio, por medio de un sistema de telecomunicación. Se ha argumentado que ofrece una mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores que el empleo convencional, lo que ayuda a satisfacer tanto las demandas de sus trabajos como de la vida personal. Algunos estudios de hecho, han observado una relación lineal positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, esto es que los empleados que trabajan desde casa tienen una mayor satisfacción. Mientras, otros observan una relación curvilínea en forma de U invertida, lo que significa que el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral, pero hasta un cierto punto; siendo más alta con niveles moderados de teletrabajo y disminuyendo si este se supera, debido al aislamiento de los empleados.

Cuando los niveles de teletrabajo son moderados, es decir, la gente pasa más tiempo de trabajo en la oficina que en casa, se pueden apreciar los beneficios de la interacción social con los compañeros, satisfaciendo las necesidades individuales y por lo tanto la satisfacción laboral. Cuando el tiempo de

teletrabajo pasa a ser más extenso, el aislamiento provocado por estar lejos del lugar de trabajo y los compañeros puede disminuir la satisfacción laboral (Golden y Veiga, 2005; Tavares, 2017) y provocar un impacto negativo en la salud mental de los empleados causando potencialmente angustia psicológica y depresión. Además, otro problema que se ha visto en los empleados que utilizan estas prácticas es que los límites entre la vida personal y laboral pueden difuminarse fácilmente, haciendo así que los empleados dediquen más horas a trabajar que las que indica su jornada (Tavares, 2017).

Por lo tanto, a niveles relativamente bajos de teletrabajo, cuando se pasa más tiempo en la oficina, las personas aún pueden cosechar los beneficios de la interacción social proporcionada por las relaciones cara a cara y así satisfacer las necesidades individuales y organizacionales que mejoran la satisfacción laboral (Golden y Veiga, 2005). En niveles extensos de teletrabajo, la pérdida de tiempo presencial y el aislamiento social resultante comienza a amenazar la satisfacción laboral.

Otra de las medidas más adoptadas en las empresas durante este periodo de pandemia es el ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). Este instrumento ha logrado en España sostener el empleo y evitar un incremento masivo de paro durante los meses de confinamiento en que solo podían trabajar los empleados de servicios esenciales. El ERTE se contempla en el Artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores descrito como "Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor". En el caso de su uso, los trabajadores no tendrán derecho a indemnización y las compañías solo pueden acogerse a él justificando debidamente unas circunstancias específicas como por ejemplo las que se han dado durante la pandemia COVID-19. Durante el segundo trimestre de 2020, esta medida llegó a su máximo uso por parte de las empresas, siendo el 21.9% de los trabajadores los afectados por un ERTE, lo que representa unos tres millones de empleados (Izquierdo, et. al., 2021). No existe literatura específica sobre cómo afectan los ERTEs en la inseguridad laboral de los empleados, por lo que es difícil predecir sus consecuencias a medio y largo plazo.

Por otra parte, una acción aplicada regularmente durante la pandemia de COVID-19 ha sido los despidos o reducción de personal en las empresas. Como se mencionaba anteriormente, la reducción de personal es una medida de cambio que implica la reducción de personal en el contexto organizacional (Cascio, 1993) e incide sobre la inseguridad laboral. Los despidos son una medida que puede llevar a cambios en las condiciones laborales de los empleados, aunque es importante distinguir entre los empleados despedidos y los que se quedan en la empresa, ya que cada uno sufre las consecuencias de la reducción de personal de forma diferente, pero ambos pueden percibir un aumento en la inseguridad laboral.

Por un lado, los que se mantienen en la empresa o "supervivientes" perciben la reducción de personal como un factor de estrés (Sonnentag y Frese, 2003), ya que no solo se producen estos cambios a consecuencia de la disminución en la demanda de productos o servicios que ofrece dicha organización, sino también en periodos de abundante trabajo en el que se realizan estas reducciones con la intención de mejorar la competitividad a largo plazo (Datta y Basuil, 2015). Estos empleados pueden sufrir el llamado síndrome del superviviente, definido como una mezcla de comportamientos y emociones que suelen exhibir los empleados restantes después de una reducción de personal. Los empleados supervivientes sufren un aumento en las demandas laborales, entendiendo demandas laborales como los aspectos físicos, sociales y organizativos del trabajo que requieren esfuerzo por parte del empleado (Demerouti, et. al., 2001) como la carga de trabajo, los conflictos sociales o la ambigüedad de roles (Sonnentag y Frese, 2003). Estas demandas provocan un aumento de sus niveles de tensión laboral, es decir, reacciones negativas por parte de los empleados hacia estas demandas (Spector, et. al., 2000) que pueden ser de tipo físico, psicológico o comportamental.

La inseguridad laboral la provoca el sentimiento de preocupación sobre durante cuánto tiempo podrán mantener sus puestos de trabajo y la preocupación de no estar preparados para encontrar trabajo en otro lugar o comparables al actual. Esto, junto con otros factores como la ansiedad y la fatiga puede influir en los comportamientos y actitudes de estos empleados (Noer, 1993). Este mismo estudio también evidenció que cinco años después

de la reducción de personal, todavía existían evidencias de estrés, disminución de la motivación, depresión, ansiedad e inseguridad laboral entre otros problemas entre los empleados. También Jalajas y Bommer (1996) encontraron en su estudio con supervivientes de diferentes empresas, cambios en la inseguridad laboral, egoísmo profesional, rendimiento o síntomas psicosomáticos Roskies y Louis-Guerin (1990) entre otros factores.

Con todo, la reducción de personal se ha asociado en numerosos estudios con la sobrecarga de trabajo y el aumento de demandas laborales, que desembocan en la disminución de la salud de los empleados (Quinlan y Bohle, 2009), con una peor situación psicológica de los empleados supervivientes y con su salud física (Snorradóttir, et. al., 2009 ; Kalimo, et. al., 2003) y psicológica (Nella, et. al., 2015). Aunque el mediador más importante que explica la relación entre los efectos de la reducción de personal y la salud física es la inseguridad laboral (Dlouhy y Casper, 2020). Por otra parte, los empleados despedidos también pueden sufrir graves repercusiones ante la pérdida del empleo y los recursos según la teoría de Jahoda (1982) anteriormente expuesta.

Actualmente el COVID-19 y muchas de las medidas adoptadas para contrarrestarlo todavía están presentes a muchos niveles como el laboral y económico. Por ello, los autores no pueden determinar las consecuencias específicas que pueden derivar de esta situación a nivel económico o de salud mental después de su desaparición. Aun así, se ha hipotetizado que podría haber un impacto negativo en la salud mental, pérdida económica e inseguridad laboral de los empleados una vez pasada la situación actual, basándose en la literatura actual sobre COVID-19 y literatura relativa a anteriores pandemias (Hamouche, 2020).

Esta pérdida económica e inseguridad laboral pueden considerarse factores estresantes de larga duración, debido a que la pandemia ha provocado la interrupción o crisis de algunos negocios que necesitarán tiempo para volver a flote, lo que puede desbordar el mercado laboral, con importantes repercusiones negativas y duraderas en los empleados con impacto en su salud mental (Hamouche, 2020). Norris, et. al. (2002) ya estudiaron los

efectos psicológicos graves y persistentes derivados de las situaciones que causan grandes problemas financieros en las personas.

Así, los cambios adoptados en las organizaciones como los anteriormente expuestos, pueden considerarse estresores a largo plazo y conllevar a la ruptura del contrato psicológico, afectando a la inseguridad laboral y salud de los empleados.

2.3. Inseguridad laboral según la edad

Según la teoría de cohortes, los valores y opiniones de una misma cohorte generacional pueden ser comunes por el hecho de experimentar eventos específicos y crecer al mismo tiempo (Ryder, 1965). Estos viven procesos vitales comunes y experimentan eventos históricos relevantes mientras se encuentran en etapas similares del desarrollo lo que hace que tengan tendencias similares para percibir e interpretar estos eventos (Duncan y Agronick, 1995). Los efectos de estas características generacionales se han estudiado para factores relacionados con los puestos de trabajo como los valores, actitudes y preferencias dentro de la organización, siendo estos considerados como factores significativos para la organización (Park y Gursoy, 2012).

Los miembros de la generación X (los nacidos entre 1965 y 1980) se describen como sujetos que debido a la situación política y económica en la que se desarrollan, son materialistas, individualistas y competitivos y valoran las metas profesionales, la eficacia y las oportunidades de crecimiento profesional por encima de la lealtad a la organización. Buscan por encima de otras cosas las recompensas extrínsecas y las posesiones materiales y valoran el ocio, con lo que su visión es trabajar para vivir y tener un equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Twenge, et. al., 2010). A nivel organizacional, estos tienden a dar más valor al entorno laboral (Chen y Choi, 2008).

Mientras que la generación Y (los nacidos entre 1981 y 1999), creció en la época de la globalización y la tecnología valorando factores como la comunicación clara y la autonomía en el trabajo y con un fuerte egocentrismo y necesidades de autorrealización y autoexpresión. También, al igual que la generación anterior, dan mucha importancia al ocio y por ello buscan trabajos con más vacaciones o tiempo libre. A pesar de esto, tienen mayores aspiraciones en cuanto a promociones y salario (Park y Gursoy, 2012; Twenge et. al., 2010).

Dejando a un lado el factor generacional, se ha visto documentado en la literatura, aunque con evidencia poco firme, que la edad puede afectar a la inseguridad laboral. En este sentido, los estudios son contradictorios; algunos apuntan hacia el hecho de que los empleados más jóvenes experimentan mayor inseguridad laboral (Keim, et. al., 2014), mientras otros afirman todo lo contrario, es decir, que las personas de edad más avanzada son las que experimentan esta percepción con más intensidad (Näswall y De Witte, 2003). En otra línea de investigación, Cheng, et. al. (2005) observaron que el nivel de inseguridad laboral disminuye con la edad en los hombres, pero contrariamente aumenta en las mujeres. Observaron que mientras los trabajadores masculinos iban ganando antigüedad con la edad y puestos más seguros, los trabajos de las mujeres solían ser temporales y más inseguros.

Según la evidencia aportada en los distintos artículos de la literatura, podemos hipotetizar que los trabajadores de mayor edad habrán sido los más afectados por la inseguridad laboral también en este singular periodo de pandemia.

3. Objetivos e hipótesis

El objetivo general de esta investigación se dirige a explorar las medidas que han adoptado las empresas españolas durante el periodo de COVID-19 y su efecto sobre los niveles de inseguridad laboral de los empleados en función de su edad. Este objetivo general se puede concretar en los siguientes objetivos específicos:

- Objetivo 1: Explorar qué medidas han adoptado las distintas empresas españolas durante el periodo de COVID-19.
- Objetivo 2: Analizar la relación de estas medidas y los niveles de inseguridad laboral de los trabajadores/as.
- Objetivo 3: Explorar como la asociación entre las medidas organizacionales y los niveles de inseguridad laboral puede variar en función de la edad.

Para ello se plantean las siguientes hipótesis para la investigación:

- Hipótesis 1: Las medidas adoptadas por las empresas durante la pandemia han incrementado el nivel de inseguridad laboral de los empleados.
- Hipótesis 2: La relación entre las medidas adoptadas durante el COVID-19 y la inseguridad laboral está modulada por la edad. Los trabajadores de más edad mostrarán mayores niveles de inseguridad ante las medidas adoptadas.

4. Metodología

4.1. Procedimiento

La encuesta original del estudio publicado en 2020 "Impact of COVID-19 Lockdown Measures on Spanish People with Chronic Pain: An Online Study Survey" fue desarrollada por el grupo de investigación conformado por R. Nieto, R. Pardo, B. Sora, A. Feliu-Soler y J. Luciano. Se intentó que la encuesta fuese breve para poder obtener una mayor tasa de respuesta y para su difusión se utilizó el software en línea Qualtrics.

El cuestionario fue exhaustivamente revisado por expertos metodólogos, investigadores y psicólogos con experiencia en aspectos de salud. También se incluyó en la encuesta un consentimiento y declaraciones sobre la ley de protección de datos, para poder participar en el estudio.

La encuesta estuvo activa desde el 27 de abril al 25 de mayo de 2020, durante el periodo en que España estuvo en confinamiento total, excepto para algunos trabajadores o situaciones excepcionales. Este periodo de tiempo también abarca el momento en que se empezaron a permitir algunas actividades como hacer ejercicio en la calle o salir con niños, aunque de forma distinta según cada comunidad. Por lo tanto, la situación de cada encuestado era distinta según en la región en la que estuviese viviendo.

Para poder tener un punto de referencia en las respuestas de los encuestados, se pidió que contestaran la encuesta basándose en el período en que comenzó el estado de alarma en todo el país, es decir, el 14 de marzo. El tiempo aproximado para contestar la encuesta fue de 15 a 20 minutos y no se compensó a los participantes.

Los datos utilizados en el presente estudio son una base de datos conformada por una selección de ítems y participantes del estudio original, proporcionada por una de las investigadoras del ya mencionado estudio. Por ello, los datos analizados en este trabajo son solo una parte de los datos recogidos en la encuesta original, los que han sido pertinentes para los análisis realizados a continuación.

4.2. Participantes

El contacto con los participantes se realizó mediante redes sociales, correo electrónico y el envío de esta a múltiples pacientes, asociaciones regionales y canales de redes sociales para el dolor crónico.

Para el presente estudio, se contó con una muestra de 187 sujetos, de los cuales el 88,2% (n=165) son mujeres y el 11,8% (n=22) hombres.

Tabla 1

Género de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	22	11,8	11,8
Mujer	165	88,2	100
Total	187	100	

Además de género, se han utilizado datos sociodemográficos referentes a edad y educación de los participantes, que hacen de variables control. En cuanto a la edad, se midió en rangos de 10 años, desde 18 hasta 69, siendo la mayoría de los participantes pertenecientes al rango de 30 a 39 años (36,9%).

Tabla 2

Edad de los participantes

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	27	14,4	14,4
30-39	69	36,9	51,3
40-49	51	27,3	78,6
50-59	31	16,6	95,2
60-69	9	4,8	100
Total	187	100	

En cuanto a la educación, se dividió en: sin estudios, estudios primarios, estudios secundarios, estudios universitarios y posgrado. La muestra se distribuyó de manera uniforme entre estudios secundarios, universitarios y de posgrado, con una minoría de estudios primarios.

Tabla 3

Máximo nivel de estudios alcanzado de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primarios (EGB, ESO)	12	6,5	12
	Secundarios (Bachillerato, FP, grado medio o superior)	64	34,4	64
	Universitarios	48	25,8	48
	Posgrado (Máster, Doctorado, etc.)	62	33,3	62
Total		186	100	186

4.3. Medidas

El sexo fue medido a través de dos opciones de respuesta: (1) hombre y (2) mujer.

La edad fue preguntada a través de rangos de edad categorizados de la siguiente manera: 18-29, 30-39, 40-49, 50-59 y 60-69 años.

La inseguridad laboral se evaluó a través de la Escala de Inseguridad Laboral Percibida (De Witte, 2000). Esta escala consta de 4 ítems que evalúan la percepción y preocupaciones de los trabajadores con respecto a la inseguridad laboral de su actual empleo.

Las preguntas de las que consta la escala son: "existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo", "me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo"; "creo que podría perder mi trabajo en un futuro próximo" y "estoy seguro(a) de que puedo conservar mi trabajo". Las respuestas de esta se miden en escala Likert de 5 puntos, donde 1 hace referencia a "muy en desacuerdo" y 5 a "muy de acuerdo" (*ver anexo 1*).

Esta escala ha sido validada en 5 países y utilizada en múltiples estudios como un instrumento fiable y válido. Además, recientemente Mamani, et. al. (2020) en su estudio con participantes peruanos, han validado esta escala como una herramienta objetiva para medir las preocupaciones de los

trabajadores en contextos de crisis o inestabilidad como el de la actual pandemia de COVID-19 con el nombre "Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19)".

Las medidas adoptadas por las empresas durante la pandemia se dividieron en 6 opciones de respuesta, con el siguiente mono-item: "Por favor, señale si su empresa ha adoptado alguna de las siguientes medidas en los últimos 6 meses". Las opciones de respuesta fueron: ninguna medida, teletrabajo, despidos, reducción de jornada o volumen de trabajo, ERTE y cierre definitivo de centros de trabajo.

4.4. Análisis de datos

Los análisis estadísticos del presente estudio se han llevado a cabo mediante el uso del software estadístico IBM SPSS versión 27.

En primer lugar, se han calculado los estadísticos descriptivos (media y desviación estándar), así como las frecuencias de las variables, especialmente con respecto a las medidas organizacionales para comprobar el primer objetivo de esta investigación. A continuación, se llevó a cabo un análisis de correlaciones de Pearson para conocer la relación entre las diversas variables estudiadas.

Posteriormente, para comprobar las hipótesis derivadas de los objetivos de investigación 2 y 3 y determinar así la asociación entre las medidas adoptadas por las empresas y la inseguridad laboral en función de la edad, se calculó una regresión jerárquica múltiple. Este tipo de análisis posibilita el estudio de la relación entre la variable dependiente y distintas variables independientes. Previo al cálculo de la regresión se comprobó que los datos cumplían los requisitos para este tipo de análisis: independencia de los residuos (Durbin-Watson = 2,090), distribución normal (Kolmogorov-Smirnov = $p > ,05$) y ausencia de multicolinealidad de las variables independientes (tolerancia > 0,1 y VIF < 10).

Para el ingreso de las variables independientes, se transformaron las 6 medidas organizacionales disponibles en el cuestionario en variables Dummy.

Para ello se utilizó la fórmula (n-1) y se creó una matriz recodificada con los valores ficticios 0 y 1, resultando así las siguientes variables: Dteletrabajo, Ddespidos, Dreducción de jornada o volumen de trabajo, DERTE y Dcierre de centros. Estas se utilizaron a continuación para calcular las interacciones correspondientes con la edad, para así comprobar la segunda hipótesis planteada y realizar la regresión lineal.

En este caso, se utilizó el método de introducción para crear una regresión de 3 pasos y comprobar así si las distintas variables explicaban la varianza en la inseguridad laboral. De acuerdo con Cohen y Cohen (1983), se incorporaron en primer lugar las variables de orden inferior y seguidamente las de orden superior. Así, en la fase 1 se introdujeron las variables de control estandarizadas, sexo y nivel de estudios. En la fase 2 se incluyeron las 5 variables dummy de las medidas adoptadas por las empresas junto a la variable moduladora estandarizada edad. Finalmente, en el tercer paso se incorporaron las interacciones entre las variables dummys y la edad estandarizada.

5. Resultados

A continuación, se muestran los análisis preliminares realizados.

En la Tabla 4 se presentan la media y la desviación típica de la inseguridad laboral. También se encuentran representadas las correlaciones de Pearson entre las distintas variables objeto de estudio.

Como podemos observar, la inseguridad laboral correlaciona con distintas variables estudiadas. Por un lado, se observa una correlación negativa con el nivel de estudios (r = -,176) y positiva con los despidos (r = ,212). Las relaciones más fuertes se establecen con el teletrabajo en forma de correlación negativa (-,316) y el ERTE como una correlación positiva (,276).

En cuanto al nivel de estudios, apreciamos correlaciones negativas con la edad (r = -,174) y especialmente fuertes con el género (r = -,194) y el ERTE (r = -,345). También se observa una fuerte relación positiva con el teletrabajo (r = ,494).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos (mediana y desviación típica) y correlaciones

	Mediana	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Inseguridad laboral	2,755	1,248	1								
2 Género			0,052	1							
3 Edad			-0,047	-0,057	1						
4 Nivel de estudios			**-,176***	**-,194****	**-,174***	1					
5 Dteletrabajo			**-,316****	-0,120	0,121	**,494****	1				
6 Ddespidos			**,212***	0,050	-0,129	0,006	-0,122	1			
7 Dreducción jornada / volumen			0,092	0,061	0,104	-0,046	-0,150	-0,018	1		
8 DERTE			**,276****	0,072	-0,112	**-,345****	**-,540****	-0,065	-0,080	1	
9 Dcierre de centros			0,076	0,047	0,087	-0,070	-0,150	-0,018	-0,022	-0,080	1

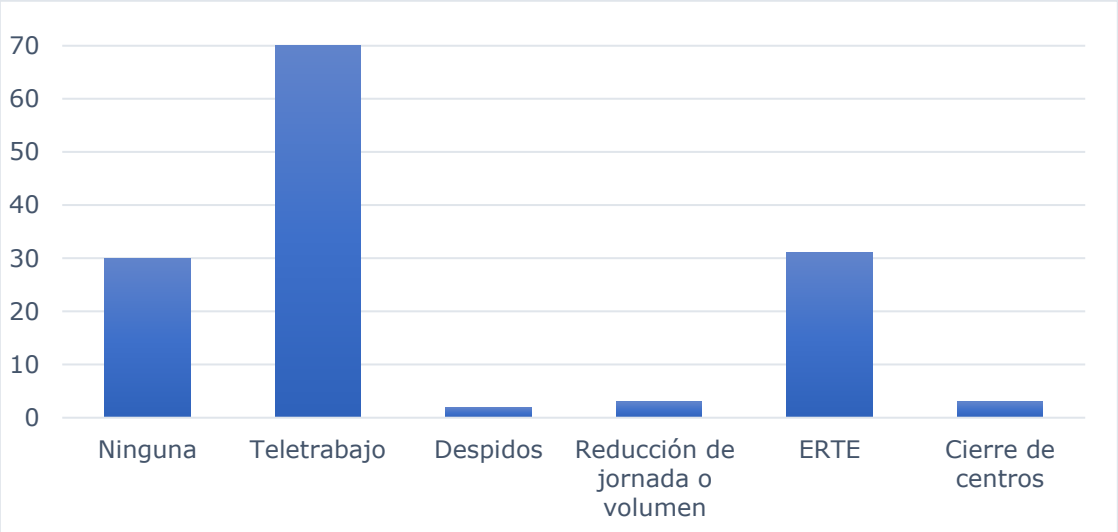
Nota. DT = Desviación típica

*p<.05. **p<.01

Con tal de dar respuesta al objetivo 1 de esta investigación, en la Figura 1 se representan las frecuencias de las medidas organizacionales adoptadas por las empresas.

Figura 1

Medidas adoptadas por las empresas durante la pandemia



En la Tabla 5 se presenta el resumen del modelo de regresión jerárquica múltiple.

Observamos que las variables del primer modelo no muestran efecto significativo sobre la inseguridad laboral. En cambio, las variables dummy (modelo 2) presentan efectos significativos, explicando el 12,8% de la varianza (R^2 = ,128; p<,001). Finalmente, se puede apreciar que las interacciones no añaden varianza significativa.

Tabla 5

Resumen del modelo de regresión jerárquica múltiple

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R^2	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,128[a]	,016	,003	1,204	,016	1,214	2	145	,300
2	,419[b]	,175	,128	1,126	,159	4,466	6	139	**<,001**
3	,451[c]	,204	,126	1,127	,028	,952	5	134	,450

Tabla 6

Coeficientes del análisis de regresión jerárquica múltiple en función de la edad

Modelo		B	Desv. error	Sig.
1	(Constante)	2,645	0,101	0,000
	ZGénero	-0,020	0,100	0,837
	ZNivel estudios	-0,164	0,106	0,123
2	(Constante)	2,506	0,197	0,000
	ZEdad	-0,098	0,101	0,334
	Dummy teletrabajo	-0,293	0,254	0,251
	Dummy despidos	2,161	0,826	**0,010****
	Dummy reducción jornada / volumen	0,854	0,541	0,117
	Dummy ERTE	0,694	0,282	**0,015***
	Dummy cierre de centros	0,769	0,543	0,159
3	(Constante)	2,499	0,198	0,000
	Zteletrabajo x edad	0,086	0,250	0,732
	Zdespidos x edad	0,798	1,935	0,680
	Zreducción jornada o volumen x edad	0,932	0,559	0,098
	ZERTE x edad	-0,157	0,277	0,572
	Z cierre de centros x edad	0,708	0,979	0,471

Nota. Los valores de B son los coeficientes no estandarizados obtenidos en el análisis de regresión

*p<.05. **p<.01.

En la Tabla 6 se presentan los resultados de la regresión jerárquica múltiple. Según los resultados, existen efectos principales significativos de los despidos y ERTE sobre la inseguridad laboral. Así, los despidos afectan positivamente a la inseguridad laboral (B = 2,161 ; p = ,01). Por otra parte, también encontramos efectos positivos en la variable ERTE (B = ,694 ; p = ,015).

En cuanto a las demás medidas adoptadas, no se observan efectos significativos relevantes y tampoco se encuentran efectos en las interacciones.

6. Discusión

El objetivo de este estudio ha sido proporcionar evidencia empírica sobre el efecto de las medidas adoptadas en las organizaciones durante la pandemia sobre la inseguridad laboral de los trabajadores y, por otro lado, aclarar el papel moderador de la edad en esta relación.

Los resultados de este estudio muestran evidencia del aumento de la percepción de inseguridad laboral causada por las medidas organizacionales adoptadas, por lo que la hipótesis 1 queda confirmada. Concretamente, los empleados afectados por los despidos y ERTEs muestran una mayor inseguridad laboral que los trabajadores a los que les han impuesto otro tipo de medidas. Estos resultados se muestran consistentes con la teoría de Jahoda (1982) ya que existe una pérdida de recursos por parte de estos empleados, lo que contribuye al incremento de la inseguridad. También se corresponde con investigaciones anteriores en que se observan como los cambios en las condiciones de trabajo de los empleados supervivientes a los despidos, se perciben como estresantes (Sonnentag y Frese, 2003) y causan tensión laboral (Spector, et. al., 2000). Esta sobrecarga puede afectar la salud física y psicológica (Snorradóttir, et. al., 2009 ; Kalimo, et. al., 2003 ; Nella, et. al., 2015) a causa del aumento de inseguridad laboral en los trabajadores (Dlouhy y Casper, 2020). En cuanto a los efectos del ERTE sobre la inseguridad laboral, no se encuentran estudios previos.

Referente a la hipótesis 2, debemos aceptar la hipótesis nula, ya que no se observan resultados significativos en la regresión. Esto indica que los datos no respaldan la modulación de la edad de los trabajadores en la relación entre las medidas organizacionales y la inseguridad laboral. Por lo tanto, no podemos decir que los trabajadores mayores perciban más inseguridad laboral en esta situación como habíamos hipotetizado. Estos resultados se contradicen con otros hallazgos de la literatura donde sí se encuentran

efectos de la edad sobre la inseguridad laboral, que apuntan a que los trabajadores de más edad experimentan mayor inseguridad (Näswall y De Witte, 2003) como esperábamos o incluso evidencia de que la generación Y (H.S. Jung, et. al., 2021) o los empleados más jóvenes (Keim et. al., 2014) son los que experimentan más intensamente esta percepción, contrario a nuestra hipótesis.

Limitaciones

Los presentes resultados deben interpretarse teniendo en cuenta algunas limitaciones potenciales sobre la investigación. Primeramente, la representatividad de la muestra, dado que la recogida de datos se realizó de forma online y hay personas con difícil acceso o escaso conocimiento de las tecnologías. También debido a que la muestra se compone mayoritariamente de participantes mujeres y existe poca representatividad de algunas de las medidas adoptadas. También es posible que exista error del método de varianza debido a que en todos los sujetos se ha utilizado la misma fuente de medida.

Finalmente, otra de las posibles limitaciones es el diseño transversal del estudio, lo que impide explorar efectos causales. Además, puede representar efectos imprevistos en cuanto a las distintas cohortes generacionales que impidan generalizar los datos. Aun así, teniendo en cuenta la situación actual, un periodo excepcional en la historia en muchos aspectos, se hace urgente el evaluar las percepciones de los sujetos en el momento presente, para evitar distorsiones futuras en los datos y poder aportar evidencia empírica en estos momentos de continuo cambio.

Implicaciones teóricas y prácticas

Con todo, hemos podido observar que tanto los despidos como el ERTE son medidas perjudiciales para la seguridad laboral independientemente de la edad de los empleados.

Las principales aportaciones de este estudio son, por un lado, ampliar la escasa literatura existente acerca de los fenómenos psicológicos en el ámbito laboral durante el periodo de pandemia, en este caso sobre la inseguridad laboral. Por ello, esta investigación es relevante en el sentido que pretende aportar resultados empíricos sobre un tema muy estudiado, como es la inseguridad laboral, pero en las circunstancias excepcionales que se están dando actualmente a nivel laboral. Por otro lado, pone de manifiesto los efectos en la inseguridad laboral percibida causados por el ERTE, fenómeno masivamente utilizado en el último año y del que existen escasos o ningún estudio sobre sus repercusiones fuera del ámbito económico.

Según los resultados, se puede concluir que no todas las medidas organizacionales afectan a la inseguridad laboral percibida como si lo hacen los despidos o ERTEs, de lo que podemos derivar algunas implicaciones prácticas. Proponemos que, a la vista de estos resultados, las empresas utilicen algunas de las demás medidas evaluadas que permiten reducir los costes de personal y contribuir a la seguridad contra la COVID-19, como el teletrabajo o la reducción de jornada. Dado que este tipo de medidas no aumentan el estresor de inseguridad laboral, como si hacen en cambio los despidos y ERTEs. De esta manera, pueden ahorrar en personal sin causar estrés a sus trabajadores.

Por otro lado, creemos que es importante proporcionar la información necesaria a los trabajadores relativa a su situación laboral. Teniendo en cuenta el efecto negativo que tienen los ERTEs sobre un estresor como la inseguridad laboral, es importante plantear que cuando se tomen este tipo de intervenciones organizacionales, se tenga cuidado con los medios de comunicación y los mensajes que se dan a los empleados. Sería conveniente que las empresas explicasen detalladamente la naturaleza de esta acción para fomentar el sentimiento de seguridad en los trabajadores y así, que estos puedan verse más capaces de afrontar situaciones adversas y la incertidumbre que conllevan este tipo de medidas. Evidentemente, el periodo que estamos viviendo de pandemia conlleva una inestabilidad e inseguridad inherentes debido al constante cambio y adaptación. Aun así, sería muy conveniente dar la información necesaria y mantener el contacto con los empleados en ERTE, actualizando la información y siempre que sea posible,

hacer planes o previsiones sobre el futuro próximo del empleo de los trabajadores.

Investigación futura

De cara a investigación futura sería de interés poder evaluar los distintos tipos de inseguridad laboral que se pueden dar en los trabajadores causada por factores como la pérdida de condiciones en el puesto de trabajo, pérdida de beneficios sociales, aumento del horario, entre otros.

Finalmente, a medida que se amplíe la literatura sobre este fenómeno en situación de pandemia, sería relevante comparar los resultados con los de otros mercados laborales de otros países, para comparar las distintas medidas instauradas y conocer que impacto han tenido en comparación a la muestra española, aportando así evidencia empírica transcultural a este fenómeno.

7. Conclusiones

La primera contribución de este trabajo fue proporcionar evidencia empírica sobre los efectos de las medidas adoptadas en las organizaciones ante la pandemia de COVID-19 y evaluar su influencia sobre la inseguridad laboral en función de la edad.

Ante los resultados obtenidos en el presente estudio, podemos considerar las siguientes conclusiones:

- Las medidas adoptadas por las empresas durante la pandemia afectan a la inseguridad laboral de los trabajadores. Concretamente los despidos y el ERTE, que aumentan esta percepción significativamente.
- La edad no presenta efectos moduladores significativos entre las medidas adoptadas y la inseguridad laboral.

8. Bibliografía

Arnold, J. (1996). The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny? European Journal of Work and Organizational Psychology, 15, 511-520.Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las* Organizaciones, 29(3), 107–115. doi:10.5093/tr2013a16

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología el Trabajo y de las Organizaciones, 29*(3), 107-115. https://doi.org/10.5093/tr2013a16

Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología, 6*(1), 21-36.

Buitendach, J. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, *36*(2), 27-38. DOI:10.4102/sajbm.v36i2.625

Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Perspectives, 7*(1), 95–104. https://www.jstor.org/stable/4165111

Chen, P.J., Choi, Y., 2008. Generational differences in work values: a study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *20*(6), 595–615. DOI:10.1108/09596110810892182

Cheng, 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. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x

Cheng, Y., Chen, C.-W., Chen, C.-J., & Chiang, T.-L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine, 61,* 41–52. doi:10.1016/j.socscimed.2004.11.039

Conway, N., & Briner, R. (2002). Full-Time versus Part-Time Employees Understanding the Links between work status, the Psychological contract and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 279-301. DOI:10.1006/jvbe.2001.1857

Datta, D. K., & Basuil, D. A. (2015). Does employee downsizing really work? In M. Andresen & C. Nowak (Eds.), Human resource management practices, (pp. 197–221). Cham, Switzerland: Springer.

Davy, Kinicki & Scheck (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior, 18*(4), 323-349. DOI: https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<323::AID-JOB801>3.0.CO;2-%23

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. https://doi.org/10.1080/135943299398302

De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization, 40*(1), 40–56. DOI: https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–514. https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499

Dlouhy, K., & Casper, A. (2020). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management, 60*(3), 1-20. DOI: 10.1002/hrm.22032

Duncan, L.E., Agronick, G.S., 1995. The intersection of life stage and social events: personality and life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(3), 558–568. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.3.558

Ferguson, N. M., Cummings D. A. T., Fraser, C., Cajka, J. C., Cooley, P. C., & Burke, D. S. (2006). Strategies for mitigating an influenza pandemic. *Nature, 442*(27), 448-452. doi:10.1038/nature04795

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management, 31*(2), 301-318. DOI:10.1177/0149206304271768

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review, 9*(3), 438-448. doi:10.5465/amr.1984.4279673

Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews, 5*(1), 1-19. DOI:10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x

Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research, 2*:15. https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1

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

Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 179-195. DOI: https://doi.org/10.1080/135943299398311

Izquierdo, M., Puente, S., & Regil, A. (2021). Los ERTE en la crisis del covid-19: Un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. *Boletín económico del Banco de España, 3.*

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis.* Cambridge, Cambridge University Press.

Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management, 92*, 102703. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703

Kalimo, R., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: An equity perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(2), 91-109. https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.2.91

Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 269-290. doi:10.1037/a0036743

König, C. J., Probst, T. M., Staffen, S., & Graso, M. (2011). A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 60*(1), 141-159. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00430.x

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215

Mamani-Benito, Ó., Apaza Tarqui, E. E., Carranza Esteban, R. F., Rodríguez-Alarcón, J. F., & Mejía, C. R. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *29*(3), 184-193. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es&tlng=es

Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: findings at the individual and work department

levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 381-393. DOI:10.1080/1359432X.2012.752896

Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *BioMed Research International,* 1-9. DOI: 10.1155/2015/673623

Noer, D. (1993). *Healing the Wounds: Overcoming the Trauma of Layoffs and Revitalizing Downsizing Organizations.* San Francisco, CA.

Norris, F. H., Friedman, M. J., Watson, P. J., Byrne, C. M., Diaz, E., & Kaniasty, K. (2002). 60,000 disaster victims speak: Part I. An empirical review of the empirical literature. *Psychiatry, 65*(3), 207-239. https://doi.org/10.1521/psyc.65.3.207.20173

Page, S., Yeoman, I., Munro, C., Connell, J., & Walker, L. (2006). A case study of best practice - Visit Scotland's prepared response to an influenza pandemic. *Tourism Management, 27*(3), 361-393. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.01.001

Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *31*(4), 1195-1202. DOI:10.1016/j.ijhm.2012.02.007

Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 3*(1): 3, 1–14. DOI: https://doi.org/10.16993/sjwop.36

Nieto, R., Pardo, R., Sora, B., Feliu-Soler, A., & Luciano, J. V. (2020). Impact of COVID-19 Lockdown Measures on Spanish People with Chronic Pain: An Online Study Survey. *J. Clin. Med. 9*(11), 3558. 10.330/jcm9113558

Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). Overstretched and unreciprocated commitment: Reviewing research on the occupational health and

safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services, 39*(1), 1–44. https://doi.org/10.2190/HS.39.1.a

Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior, 11*(5), 345-359. https://doi.org/10.1002/job.4030110503

Ryder, N.B., 1965. The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review, 30*(6), 843–861. https://doi.org/10.2307/2090964

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management, 43*(6), 1911–1939. DOI: https://doi.org/10.1177/0149206317691574

Snorradóttir, A., Vilhjálmsson, R., Rafnsdóttir, G. L., & Tómasson, K. (2013). Financial crisis and collapsed banks: Psychological distress and work related factors among surviving employees - A nation-wide study. *American Journal of Industrial Medicine, 56*(9), 1095-1106. https://doi.org/10.1002/ajim.22210

Sonnentag, S., y Frese, M. (2003). *Stress in organizations*. Handbook of psychology (Vol. 12, pp. 453–491). Hoboken, NJ: Wiley. DOI:10.1002/9781118133880.hop212021

Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), 211–218. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.211

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. DOI: https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare, 3*(2), 30-36. DOI: https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30

Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J., Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management,* *36*(5), 1117–1142. https://doi.org/10.1177/0149206309352246

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 364-380. doi:10.1080/1359432x.2012.745989

Zhang, S. X., Wang, Y., Rauch, A., & Wei, F. (2020). Unprecedented disruptions of lives and work – a survey of the health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. *Psychiatry Research, 288*, 112958. DOI:10.1016/j.psychres.2020.11295

Zhou, X., Snoswell, C. L., Harding, L. E., Bambling, M., Edirippulige, S., Bai, X., & Smith, A. C. (2020). The Role of Telehealth in Reducing the Mental Health Burden from COVID-19. *Telemedicine and e-Health, 26*(4), 377-379. DOI: 10.1089/tmj.2020.0068

9. Anexos

Escala de Inseguridad Laboral Percibida (De Witte, 2000)					
Indica hasta qué punto estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo	1	2	3	4	5
Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo	1	2	3	4	5
Creo que podría perder mi trabajo en un futuro próximo	1	2	3	4	5
Estoy seguro/a de que puedo conservar mi trabajo	1	2	3	4	5