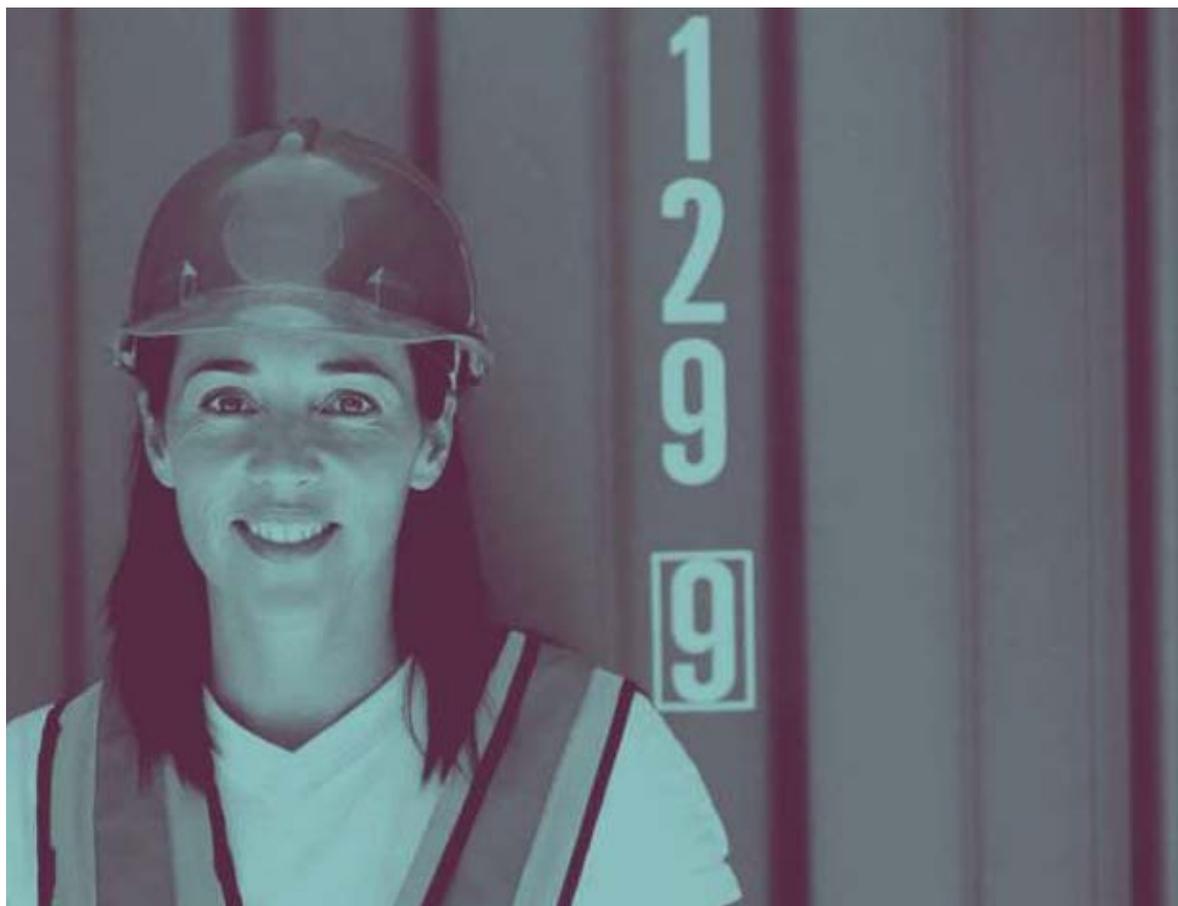


# Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles



→ estudios



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**injuve**

**INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO**

**Inclusión social, mercado de trabajo y salud  
laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en  
los jóvenes españoles**

Autores:

Prof. Dra. Amparo Osca Segovia

Profesora Titular de Universidad

UNED

Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo

Becaria del Proyecto de Investigación

UNED

Francisco Javier García Castilla

Profesor investigador

UNED

### **Diseño Gráfico**

Pep Carrió / Sonia Sánchez  
Antonio Fernández

### **Edición**

© Instituto de la Juventud

### **Redacción**

Consejería Técnica de Planificación  
y Evaluación - Servicio de  
Documentación y Estudios  
C/ Marqués de Riscal, 16  
28010 Madrid  
Tel.: 91 363 78 09  
E-mail: estudios-injuve@mtas.es  
www.injuve.mtas.es  
Catálogo General de publicaciones  
oficiales  
<http://publicaciones.administracion.es>



NIPO: 208-06-030-1

NIPO: 211-06-060-X

Maquetación: Artegraf, S.A.

Las opiniones publicadas en éste número  
corresponden a sus autores.  
El Instituto de la Juventud no comparte  
necesariamente el contenido de las mismas.

<b>1. Introducción</b> .....	0
<b>2. Mercado de Trabajo, Ciudadanía e Inclusión Social: paradojas del proceso de integración de los jóvenes españoles</b> .....	0
<b>3. Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo de los jóvenes españoles</b> .....	0
<b>4. Perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles</b> ..	0
4.1. Incidencia del estrés laboral en los jóvenes españoles: .....	0
4.2. Consecuencias del estrés laboral en los jóvenes: .....	0
4.2.1. Consecuencias físicas .....	0
4.2.2. Consecuencias comportamentales .....	0
4.2.3. Consecuencias psicológicas .....	0
4.3. Desempleo juvenil y estrés: .....	0
4.3.1. Los efectos del desempleo sobre la salud juvenil .....	0
4.3.2. Variables moduladoras de la relación entre desempleo y estrés laboral .....	0
4.3.3. Desempleo juvenil y problemas de ajuste psicosocial....	0
<b>5. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral</b> .....	0
5.1. Formación y proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo ..	0
5.2. Apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral .....	0
5.3. La comparación social entre los trabajadores jóvenes .....	0
<b>6. Recomendaciones para disminuir el estrés laboral en los jóvenes</b> ..	0
6.1. Estrategias dirigidas a la población joven .....	0
6.2. Estrategias institucionales para prevenir el estrés laboral .....	0
<b>7. Conclusiones:</b> .....	0
<b>8. Bibliografía</b> .....	0



En una sociedad que cambia de forma acelerada, necesitamos información adecuada para la toma de decisiones: muchos de los problemas a los que nos enfrentamos presentan características nuevas. En el ámbito específico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, junto a riesgos tradicionales, emergen riesgos antes no contemplados (Pinilla, 2002). Para abordarlos correctamente, es necesario desarrollar líneas de investigación, que permitan establecer estrategias adecuadas para reducir su impacto. Desde una perspectiva prospectiva y ligada a los nuevos riesgos emergentes, a lo largo de los años 2004 y 2005 hemos llevado a cabo un proyecto de investigación sobre cómo obtener información correcta, y cómo difundirla, relativa a las condiciones en que las personas desarrollamos nuestra actividad laboral<sup>1</sup>.

En la evolución reciente del mercado de trabajo se detectan nuevos colectivos de riesgo, en los que se concentran algunos de los factores que influyen en el incremento de la siniestralidad. Un caso particularmente relevante es el de los jóvenes. El patrón tradicional de riesgos está dando paso a un nuevo modelo de riesgos, caracterizado por la utilización intensiva de las nuevas tecnologías, una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, y una mayor polivalencia de los trabajadores. Este nuevo patrón de riesgos afecta principalmente a los jóvenes, ya que se encuentran en las fases iniciales de su vida laboral. Las dificultades para lograr y mantener un empleo estable, para hacer frente a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo, y para aportar la polivalencia que se exige en una economía tecnológica avanzada, se unen a otros factores, como el precio de la vivienda, o el fracaso escolar, que configuran un campo de juego en el que los jóvenes tienen que desarrollar su proyecto personal.

Desde nuestra perspectiva, en este contexto de incertidumbre, los riesgos de tipo psicosocial aumentan, ya que los jóvenes tienen que lograr su integración social, como meta última de su proyecto vital, en un contexto en el que tienen que hacer frente a un conjunto de factores que son objetivamente generadores de estrés. Sin embargo, hay un fuerte debate teórico sobre los indicadores y los modelos que nos permitan analizar correctamente los riesgos psicosociales. Por ello, en las páginas siguientes describimos las condiciones de trabajo de la pobla-

---

<sup>1</sup> Este estudio ha sido financiado gracias al proyecto de I+D+i, *Diseño de observatorio sobre el cambio organizativo y tecnológico en las empresas y sus efectos sobre la salud y las condiciones de trabajo*, proyecto competitivo financiado por el MTAS, convocatoria BOE 78 de 1 de abril de 2003, resolución BOE 282 de 25 de noviembre de 2003. Duración: 01-01-2004 / 31-12-2005.

ción joven, y su relación con el estrés. El **estrés** se puede definir como un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (de la persona) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene importantes consecuencias (Mc Grath, 1970). El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al mismo puede reducir la efectividad en el trabajo y causar daños a la salud.

Los jóvenes, considerando el rango de edad que va de los 18 a los 34 años, afrontan el mercado de trabajo y generalmente su propia vida, como una oportunidad y una aventura, dado que están en las primeras fases de su trayectoria vital. En su proceso de integración social, operan factores de protección (que favorecen su inclusión social) y de riesgo (que pueden favorecer su exclusión social). Una adecuada gestión de los mismos puede permitirles afrontar correctamente las circunstancias difíciles. Sin embargo, la incapacidad de afrontar dichos factores desencadena diversas situaciones problemáticas, entre las que se encuentra el estrés en sus diversas manifestaciones. Por ello, desde la perspectiva general ya expuesta, vamos a analizar cómo afecta el estrés a la juventud española, desde una perspectiva proactiva que busca establecer estrategias válidas de afrontamiento.

## Mercado de Trabajo, Ciudadanía e Inclusión Social: paradoja del proceso de integración de los jóvenes españoles

El proceso de inclusión social de los jóvenes, como ciudadanos de pleno derecho, debe hacer frente a una paradoja difícil de resolver. Por un lado, son ya ciudadanos de una democracia avanzada, con derechos reconocidos. Por otro, el fracaso escolar, y posteriormente su incorporación a un mercado de trabajo estructuralmente inestable, les colocan en una situación de vulnerabilidad estructural que no deja de ser peligrosa por ser compartida por la mayoría de los jóvenes españoles. Desde las dificultades de acceso a una vivienda digna, hasta la elevada temporalidad en sus contratos de trabajo, diversos factores influyen en la dinámica de la vulnerabilidad que les afecta y a la que deben hacer frente. En este proceso, es relevante estudiar la evolución del estrés juvenil, en la medida en la que expresa una situación de conflicto, y en la medida en la que gestionarlo correctamente puede permitir a la persona joven hacer frente de manera exitosa a los retos a los que se enfrenta.

Las investigaciones realizadas sobre la exclusión social destacan dos factores de riesgo para los jóvenes, ligados al mercado de trabajo: el desempleo (y la dificultad consiguiente para acceder a un trabajo remunerado) y la participación en el trabajo irregular, precario, frecuentemente con bajo salario, que impide una integración normalizada. Este segundo factor es comparativamente más importante en los países del sur de Europa (actuando a la vez como un amortiguador y como una trampa, ya que tiende a convertirse en una situación permanente que aumenta la vulnerabilidad de los jóvenes que desempeñan tales puestos de trabajo) (Borghini y Kieselbach, 2000).

Dentro de la zona de 'vulnerabilidad social' en la que se encuentran los jóvenes desempleados y aquellos que tienen empleos precarios, precisamente por la dificultad de acceso a un empleo que permitan su integración social, pueden diferenciarse *seis dimensiones básicas* en las cuales operan factores de integración y factores de riesgo (López Peláez, 2005). La primera dimensión hace referencia a la formación y los recursos educativos de que disponen los jóvenes, y que condicionan tanto su acceso al mercado de trabajo, cuanto las expectativas que tienen sobre su inserción laboral y su futuro profesional. La segunda dimensión el carácter temporal o indefinido del individuo en el mercado de trabajo, el tipo de empleo que obtiene o las barreras que encuentra para poder desempeñar un puesto de trabajo. La tercera dimensión es la dimensión económica y los bajos salarios: tanto en los jóvenes desempleados como en aquellos que desempeñan empleos precarios, es relevante analizar la procedencia de la renta de la que disfrutan. La cuarta

dimensión hace referencia a las relaciones sociales, y específicamente a los vínculos familiares. La quinta dimensión la constituye la relación de los jóvenes con las instituciones sociales que tratan problemas relativos a la inserción en el mercado de trabajo, el desempleo y la pobreza. Y la sexta dimensión hace referencia a su salud psíquica y física: el empeoramiento de su salud es una variable básica que favorece los procesos de exclusión social. Por ello, establecer estrategias para afrontar proactivamente las demandas a las que se enfrentan los jóvenes en su proceso de integración permitiría reducir los niveles de estrés, y mejorar su salud psicofísica tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana. En cada una de estas dimensiones operan los factores de integración y los factores de vulnerabilidad que influyen en la dinámica exclusógena o incluídgena en la que se ubican los jóvenes españoles (tabla nº 1).

**Tabla nº 1: La dinámica de la vulnerabilidad social en los jóvenes españoles**

Variables	Factores de protección	Factores de riesgo
Educativa	Estudios de nivel medio o superior Cualificación elevada	Baja cualificación Sin estudios o estudios de nivel bajo Inadecuación de la formación obtenida a las ofertas del mercado de trabajo.
Laboral	Empleo fijo o estable Empleo bien remunerado	Carencia de experiencias laborales previas Empleo precario Empleo irregular que le permiten obtener ingresos para los gastos personales Ausencia de cobertura de la Seguridad Social
Económica	Ingresos procedentes del trabajo Prestaciones por desempleo Ingresos aportados por la red familiar	No recibir prestaciones por desempleo Salarios muy bajos Falta de apoyo económico familiar Carencia de vínculos familiares fuertes.
Familiar	Apoyo de los padres y/o de la pareja	Debilitamiento de los lazos familiares Aislamiento
Institucional	Utilización de los recursos de las instituciones públicas: cursos de formación, prestaciones por desempleo, orientación profesional.	Desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas.
Salud	Estrategias de aprendizaje preactivas Nivel de formación adecuado Capacidad para afrontar las demandas de puestos de trabajo polivalentes	Incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado Falta de formación Baja autoestima

Fuente: Elaboración propia a partir de López Peláez, A. (2005): Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23, nº 1, pp. 153-174.

En la trayectoria vital de los jóvenes, tener un empleo o carecer de él es un factor fundamental, aunque no único, en el proceso por el cual se mueven hacia una zona de inclusión o exclusión social. El alto nivel de desempleo, el elevado número de contratos temporales, la baja remuneración y las dificultades para desarrollar una carrera profesional en un mercado laboral caracterizado por la inestabilidad permanente, forman un círculo vicioso que sitúa a los jóvenes en una zona de vulnerabilidad social de difícil salida. Por otra parte, una vez que se desempeña un puesto de trabajo, las condiciones en las que se realiza la tarea pueden generar los factores que desencadenan riesgos de tipo psicosocial, o directamente otra clase de riesgos físicos para la seguridad y la salud del trabajador. Por lo tanto, no solo se trata de la dificultad de acceder a un empleo digno. También está la cuestión de las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo, y desde nuestro punto de vista, es relevante analizar la evolución del nivel de estrés, y su comparación con otros grupos de edad, para ver si también en este caso los jóvenes se encuentran en una situación comparativamente peor que el resto de la población trabajadora.

Los jóvenes se enfrentan a lo que hemos denominado la 'paradoja del empleo débil' (López Peláez y Ponce de León, 2005): se define teóricamente como la fragilización de las condiciones de trabajo (contratos temporales, inestabilidad en el puesto de trabajo, bajo salario) como 'acceso temporal' al mercado de trabajo, que favorece la flexibilidad y competitividad de las empresas, 'cualifica' al trabajador, y finalmente permite el acceso a un empleo con condiciones dignas; sin embargo, se convierte en numerosas ocasiones en un 'círculo vicioso', en el que los jóvenes rotan entre la situación de desempleo, empleo irregular, empleo con bajo salario, y de nuevo una situación de desempleo en la que se vuelve al punto de partida inicial. La crisis de las expectativas de integración social propias de una sociedad basada en el trabajo remunerado estable contribuye a reforzar los procesos de desintegración social y anomia que finalmente pueden desembocar en una situación de exclusión social.

La población joven se mueve en un espacio social marcado por las *expectativas de integración*, (influidas por la experiencia histórica de la generación previa de adultos y padres, y las expectativas generadas por el nivel de consumo que se considera adecuado), y las *posibilidades reales de integración* determinadas por un conjunto de factores entre los que destaca especialmente el conjunto de características del mercado de trabajo al que intentan acceder. "Buena parte de los estudios sobre la 'exclusión social' ponen el acento en la exclusión del empleo, como elemento fundamental relacionado con las demás manifestaciones de carencia (en vivienda, educación, calidad de vida, etc). La exclusión del empleo tiene que ser situada en el marco general de las nuevas condiciones laborales, sociales y políticas que concurren en los procesos sociales globales en los que nos encontramos" (Tezanos, 2001: 162). En este sentido, conceptos como 'discriminación', 'vulnerabilidad', 'exclusión social' o 'marginación' "(...) no pueden interpretarse sin tener en cuenta los diferentes contextos históricos, económicos, sociales, culturales y políticos en los que se enmarcan los procesos de desigualdad social, vulnerabilidad personal y exclusión social en la Europa de hoy" (Bendit y Stockes, 2004:117). Esta realidad histórica y dinámica exige tratar estos conceptos como parte de un mismo proceso, en el que las personas se mueven en un *continuo* que va desde la zona de integración hasta la zona de exclusión social. Establecer las necesidades básicas personales, económicas, sociales y culturales como 'derechos' permite definir la inclusión como la *posibilidad real de acceso* a la satisfacción de dichas necesidades.

Los jóvenes se mueven, por su propia trayectoria vital, en una *zona de vulnerabilidad*: están desempleados, buscan su primer empleo, obtienen empleos precarios y de bajo salario, y vuelven al desempleo al perder su puesto de trabajo. Si en las sociedades salariales como las occidentales el trabajo remunerado permite la inclusión social, y ésta la ciudadanía plena (Furlong y NcNeisch, 2001), las dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo se convierten en un factor fundamental de vulnerabilidad social. En la medida en que, por un lado, aumentan las dificultades de acceso al mercado laboral, y, por otro lado, los empleos que se obtienen son precarios, temporales, con escasa remuneración, y frecuentemente abocan a una nueva situación de desempleo, las condiciones objetivas de vulnerabilidad aumentan y, unidas a otros

factores, pueden desembocar en una situación de exclusión social grave. En este sentido, “las condiciones sociales y económicas de los países económicamente avanzados han producido una paradoja: los jóvenes tardan más tiempo en completar su transición a la identidad adulta y la independencia, sufriendo unos movimientos hacia atrás y hacia delante, como los de un yo-yo, entre lo que solía entenderse como juventud y la madurez. Aunque esto parece ser aplicable a todas las clases sociales, aquellos jóvenes que carecen de los necesarios recursos personales, sociales, culturales y financieros son los más vulnerables a los enormes cambios sociales y económicos que se producen en la actualidad. Algunos de estos individuos son sumamente desfavorecidos, sufren una gran desventaja social y se ven privados de cualquier posibilidad de integración social y económica” (Bendit y Stockes, 2004: 116). Frente a las proclamas sobre el fin del trabajo, no es previsible en un futuro inmediato que el empleo remunerado, y el afán por obtenerlo, ocupen un lugar secundario en las aspiraciones de los ciudadanos. En la sociedad del consumo globalizado, en la que la renta se consigue en su mayor parte a través de un empleo remunerado, lo que se busca es trabajar más, o conseguir una renta y una capacidad de consumo mayor. Hoy, más que nunca, la integración social (y la condición de ‘ciudadano-consumidor’, miembro de una ‘sociedad de consumo’) se adquiere mediante el poder de compra obtenido mediante el trabajo asalariado, y este es el horizonte vital en el que se han educado nuestros jóvenes consumistas y cosmopolitas (Freeman, 2003).

El modelo de empleo hacia el que estamos evolucionando ha incorporado la *inestabilidad* como característica principal: “se está pasando de unos modelos, digamos tradicionales, de pleno empleo, empleo estable y con garantías sociales a otros en los que se mantienen tasas altas de paro, grados importantes de inestabilidad y un paulatino desmontaje de las garantías mínimas” (Miguélez y Prieto, 2004: 1). En este sentido, “el rasgo más evidente de este nuevo modelo europeo de empleo parece ser la inestabilidad, es decir, que el empleo inestable –en diversas modalidades- *crece* al tiempo que *decrece* el estable, según la evidencia empírica de que disponemos” (Miguélez y Prieto, 2004: 2). Las características de este modelo inestable son las siguientes:

- Esta inestabilidad afecta fundamentalmente a cuatro categorías de trabajadores, que forman lo que puede denominarse los círculos concéntricos de empleo inestable: “los jóvenes de ambos sexos que se incorporan al mercado de trabajo, las mujeres que vuelven al mismo después de un período de sus vidas dedicado a la crianza de los hijos, los trabajadores maduros con 45 o 50 años, que pierden el trabajo que tenían de toda la vida y han de buscar otro y los inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo”(Miguélez y Prieto, 2004: 1). Frente a estas categorías de trabajadores, “el empleo estable y con las garantías tradicionales está restringido a aquellos que están entre los 30 y 50 años de edad, principalmente varones y autóctonos en el sector privado y ambos sexos, también autóctonos, en el sector público” (Miguélez y Prieto, 2004: 3).
- La inestabilidad se interioriza como un fenómeno inevitable, que hace verla como algo normal para el que se halla inserto en ella, y que genera en el que se encuentra en el decreciente círculo de la estabilidad laboral la percepción de tener disfrutar de un privilegio.
- La inestabilidad tiene cuatro dimensiones principales: inestabilidad de contrato, inestabilidad salarial, inestabilidad en las condiciones objetivas (jornada, horarios, vacaciones), e inestabilidad en las garantías sociales (paro, etc.). En este sentido, los jóvenes se encuentran ante un *cambio social* de profundo calado: frente a la generación de sus padres, que levantaron sus relaciones sociales sobre la estabilidad laboral, proyectándose desde ella, ellos tienen que proyectarse desde una inestabilidad laboral que influye en su forma de construir el futuro. Lo que supone, utilizando una expresión de Carlos Prieto, la ‘crisis de la norma social de empleo’ (Prieto, 2002).

La entronización de la inestabilidad como rasgo del capitalismo informacional “genera perdedores históricos. En este caso, perdedores empujados hacia procesos de exclusión social, plas-

mados en nuevas realidades conectadas a la esfera laboral: desempleo juvenil de nuevo tipo, estructural y adulto de larga duración; trabajos de baja calidad sin vertiente formativa; y empleos de salario muy bajo y sin cobertura por convenio colectivo” (Brugué, Gomá y Subirats, 2002:13). Al analizar la problemática específica de los jóvenes de la Unión Europea, en relación con el desempleo y el acceso al mercado de trabajo, pueden diferenciarse seis tipologías claves de problemas relacionados entre sí (McNeisch y Loncle, 2004):

- La geografía asimétrica del desempleo: tiende a concentrarse en áreas deprimidas donde los mercados son limitados y las demandas de empleo escasas.
- El crecimiento proporcionalmente mayor del grupo de jóvenes más desfavorecido respecto al total de personas desempleadas.
- El desajuste entre la oferta y la demanda, cuando la demanda es elevada.
- El mantenimiento y la retención del empleo: “los jóvenes participan en programas formativos y ocupacionales para encontrar un empleo estable, pero lo pierden rápidamente o lo abandonan de forma voluntaria. Estos jóvenes volverán una vez más al sistema de bienestar o lo abandonarán de forma definitiva” (McNeisch y Loncle, 2004: 72).
- La precariedad del empleo al que puede accederse: “existe el problema del tipo de ‘empleabilidad’ que consiguen con su cualificación (y que tiene que ver con el contenido de los programas educativos y formativos), y de la forma en que los programas sitúan a los jóvenes en una senda de transición determinada, o incluso en lo que podría denominarse una ‘trayectoria fallida’” (McNeisch y Loncle, 2004: 72). En este sentido, y enlazando con la dinámica de la accesibilidad y la vulnerabilidad asociada a ella que constituye el objeto de estudio de nuestra investigación, pueden destacarse dos características de la evolución reciente del mercado de trabajo en la Unión Europea:
  - En primer lugar, lo que puede denominarse un mercado laboral ‘fantasma’: “En los países del Oeste parece estar emergiendo un mercado laboral ‘fantasma’, en el que hay una distinción cada vez más marcada entre el mercado primario y el secundario, y múltiples segmentaciones intermedias dentro de ambos” (McNeisch y Loncle, 2004: 72).
  - En segundo lugar, muchos de los empleos que se ofrecen a los jóvenes desempleados o en busca de su primer empleo se caracterizan por ser “empleos precarios y con escasa remuneración en el mercado secundario, o incluso en una trayectoria que les dota de competencias obsoletas” (McNeisch y Loncle, 2004: 73).
- La segregación profesional debida al género: como muestran los resultados de investigaciones comparativas sobre esta cuestión realizadas en la Unión Europea, sigue persistiendo una clara tendencia a la segregación, tanto horizontal como vertical; las mujeres suelen ser las primeras víctimas del desempleo, y generalmente ocupan empleos peor pagados (McNeisch y Loncle, 2004: 73).

El mercado de trabajo en el que se quieren integrar los jóvenes españoles tiene las siguientes características: en primer lugar, un elevado nivel de desempleo juvenil comparado con el resto de países de la UE. Nos situamos en un tasa de paro del 31,19% para los jóvenes de 16 a 19 años, y una tasa de paro del 17,35% para los jóvenes de 20 a 24 años, casi el doble de la tasa oficial de paro (9,33%) para el conjunto de la población española en el segundo trimestre del año 2005 (tabla nº 2). Si tomamos como referencia los datos procedentes del INEM para analizar el tipo de contrato al que acceden los jóvenes que obtienen un empleo, utilizando como referencia el mes de marzo de 2005, sólo un 4,88% de los contratos realizados a jóvenes menores de 25 años fueron contratos indefinidos, incluyendo en este porcentaje las conversiones de contratos, lo que supone que, realmente, sólo un 3,59% de los contratos son indefinidos ([www.inem.es](http://www.inem.es)). El desempleo, el empleo irregular, y las contrataciones temporales, caracterizan la mayor parte de la oferta de ‘integración’ laboral que el mercado de trabajo español presenta ante nuestros jóvenes.

**Tabla nº 2: Tasas de paro en España, 2001-2005**

Ambos sexos	2001TII	2002TII	2003TII	2004TII	2005TII
De 16 a 19 años	26,98	28,66	33,32	31,26	31,19
De 20 a 24 años	19,00	19,71	19,45	20,24	17,35
De 25 a 29 años	12,94	14,14	13,99	13,29	11,43
De 30 a 34 años	10,28	10,63	10,96	10,51	8,13
De 35 a 39 años	8,31	9,51	9,99	9,32	7,62
De 40 a 44 años	7,65	8,18	8,53	9,09	7,09
De 45 a 49 años	7,02	7,68	7,68	7,74	6,47
De 50 a 54 años	6,44	7,78	6,80	7,01	-6,11
De 55 a 59 años	6,95	7,22	7,12	7,30	6,96
De 60 a 64 años	4,97	6,14	5,36	-7,11	6,10
De 65 a 69 años	1,82	1,46	2,59	1,89	3,04
70 y más años	0,00	0,00	0,46	0,00	0,79
Total	10,25	11,9	11,12	10,93	9,33

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años

## Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo de los jóvenes españoles

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no se definen solo de forma física, analizando el entorno en el que se desarrolla la actividad del trabajador. En la evolución de los riesgos laborales influye tanto las características objetivas del puesto de trabajo, como la formación y las características psicofísicas del trabajador, y por supuesto el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral: el mercado de trabajo, el tipo de contrato, el horario de trabajo, la interacción con la maquinaria, las nuevas tecnologías o los sistemas automáticos de trabajo, y un largo etcétera. En este complejo proceso de interacción reside la complejidad para analizar, detectar y hacer frente a los riesgos emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo en nuestras sociedades avanzadas. Además, los jóvenes presentan características específicas: un nivel bajo de satisfacción en el puesto de trabajo, un mayor nivel de precariedad contractual, menores salarios, y un porcentaje relativamente alto de jóvenes que desarrollan su actividad laboral en horarios a turnos o en horario nocturno.

- Muchos de los jóvenes trabajadores se hallan sujetos al fenómeno de la **reversibilidad** (IJE, 2004:61). Primero adquieren formación, luego encuentran un trabajo temporal que les mantiene empleados por algún tiempo, perdiéndolo más tarde, por lo que pasan a la fase del desempleo desde la cual pueden acceder seguramente a otra fase de formación y vuelta a empezar el ciclo con otro trabajo temporal. Este es el itinerario típico de la reversibilidad con lo que las trayectorias de trabajo de los jóvenes pueden variar bruscamente de una dirección adecuada a condiciones desfavorables y precarias. Por lo tanto, la temporalidad deja de ser una situación breve que da paso a la estabilidad. Los jóvenes que constituyen la mayoría de población con este tipo de contratos tienden a arrastrar esta situación durante buena parte de su vida laboral. En este contexto, los jóvenes rotan en empleos con bajos salarios (López Peláez, 2004). Muchos de estos jóvenes trabajan en el sector de la economía informal, y no tienen derecho a las prestaciones por desempleo. Aquellos que consiguen acceder a empleos con contrato y seguridad social, a menudo se ven abocados a una dinámica perversa, en la que van pasando de la situación de desempleo a la de empleo temporal para volver a ser de nuevo desempleado. Este circuito les permite percibir una renta no muy alta, y desde luego no les permite pensar en una vida independiente, sin tomar en consideración la renta que reciben de su familia de procedencia. Aunque lo perciben como una situación momentánea en los comienzos de su carrera profesional, puede

convertir en una situación permanente que les instala en la vulnerabilidad laboral y económica. Según los datos aportados por el Consejo de la Juventud de España.

- El salario medio se sitúa en 8.489,96 euros para las mujeres jóvenes, y en 12.779,51 euros para los varones jóvenes, lo que representa el 64% del salario medio de la población trabajadora (Consejo de la Juventud de España, 2004). Si tomamos en consideración la base de cotización, los nuevos cotizantes en el año 2002 presentaban una base de cotización un 37,3% menor que los cotizantes de años anteriores, lo que muestra una significativa brecha salarial que se proyecta en el tiempo, y que afectará a sus futuras jubilaciones. Es decir, que quizás el proceso de precariedad laboral no solo afecta a la etapa de integración de los jóvenes en el mercado de trabajo, sino que, además puede convertirse en una fase permanente, afectando de manera negativa a su cotización para sus pensiones, y afectándoles estructuralmente proyectando en el tiempo su precariedad económica.
- El trabajo en horarios a turnos y nocturnos, ya sea de forma permanente como con cierta frecuencia, ha sido desde hace años catalogado como nocivo para la salud del trabajador que lo desempeña (Directiva 2003/88/CE; Ley 31/1995 LPRL Art.25; RD 1561/1995). En España el 21,6% de los trabajadores industriales rota en sus turnos de trabajo al igual que lo hace el 11,4% del sector servicios (V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2003). Este porcentaje no tiende a la baja: cada vez son más las actividades “que nunca cierran” dando lugar a lo que denominamos la “sociedad de 24 horas”. Los trabajadores del sector industrial junto a un aumento vertiginoso de los del sector servicios se ven afectados principalmente por la problemática del trabajo a turnos y nocturno. Los efectos nocivos son de diversa índole: la imposibilidad de seguir los ritmos sociales, la falta de compatibilidad con la vida familiar, dificultades para disfrutar del tiempo de ocio, repercusiones sanitarias y emocionales, por no hablar de posibilidades muy reducidas de formación y promoción. Conforme aumenta la edad, los trabajadores tienden a ocupar en su mayoría trabajos de jornada fija diurna: en términos relativos, conforme aumenta la edad se reduce el porcentaje de trabajadores (correspondiente a cada grupo de edad) sometidos a horarios nocturnos y turnos rotatorios. Y cuanto más joven se es, hay una mayor posibilidad, entorno a un 20%, de trabajar en un turno rotatorio o nocturno. En este sentido, la juventud no solo va unida a los bajos salarios o la precariedad; también va unida a un modelo de jornada laboral que implica mayores posibilidades de enfermar o sufrir un accidente laboral (tabla nº 3). Los riesgos psicosociales de este tipo de turnos están ampliamente reconocidos en la literatura científica. En concreto, el intento de preservar sus relaciones de manera suficiente y satisfactoria puede conducirles a organizar su vida diaria de manera estresante y poco saludable, por ejemplo, no durmiendo lo suficiente o interrumpiendo el sueño para poder realizar actividades de carácter social. Los cambios frecuentes de horario al pasar de un horario de trabajo diurno a horario de trabajo nocturno resultan, física y emocionalmente estresantes.

**Tabla nº 3: Distribución del horario de trabajo diurno, nocturno y a turnos, según edades.**

	JORNADA DIURNA	JORNADA NOCTURNA	TURNOS ROTATORIOS
18-24 años	81,4%	1,2%	17,3%
25-34 años	83,0%	0,5%	16,4%
35-44 años	84,1%	0,7%	15,2%
45-54 años	87,7%	0,6%	11,7%
55-64 años	87,9%	0,5%	11,6%
65 y más años	90,9%	0,0%	9,1%

Fuente: V Encuesta N de Condiciones de Trabajo INSHT. 2003. Elaboración propia.

- El nivel de satisfacción laboral, encuentra su nivel más bajo en los jóvenes de entre 20 y 29 años que hacen una peor valoración de su situación laboral, se encuentran menos satisfechos con su trabajo y su jornada laboral les resulta más aburrida y monótona, pero sin embargo su nivel de estrés es menor si se compara con otros grupos de edad (tabla nº 4). Atendiendo a otras respuestas de los trabajadores en dicha Encuesta, los empleados menores de 25 años consideran el “buen ambiente laboral” y el “compañerismo” los motivos básicos de satisfacción en su empleo.

**Tabla nº 4: Niveles medios de satisfacción, estrés y monotonía de la población ocupada, por sexo, edad y nivel de estudios.**

	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO QUE REALIZAN		NIVEL DE ESTRÉS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN		NIVEL DE MONOTONÍA Y ABURRIMIENTO EN LA JORNADA QUE REALIZAN	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
De 16 a 19 años	6,6	7,1	3,2	3,8	3,7	3,5
De 20 a 24 años	6,7	6,6	4,0	4,3	3,6	3,6
De 25 a 29 años	6,6	6,7	4,4	4,3	3,5	3,7
De 30 a 44 años	6,9	6,8	4,6	4,6	3,2	3,4
De 45 a 54 años	6,9	6,9	4,6	4,8	3,1	3,3
De 55 a 64 años	7,0	7,0	4,2	4,2	3,2	3,1
De 65 y más años	7,5	6,9	2,9	3,8	3,0	2,1

Fuente: Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo, MTAS (2003-2004).

Los trabajadores mayores suelen informar de un nivel más alto de satisfacción que los jóvenes (Warr, 1992). Estas diferencias constituyen un factor más importante que aquellas que se dan en relación al sexo, la educación, la etnia o los ingresos (Clark, 1993; Weaver 1980). Según Clarck, Oswald y Warr (1996), la satisfacción y la edad mantienen una relación en forma de U. Como se aprecia en la tabla nº 5, el índice de Satisfacción Total en el trabajo, en la columna 1, es del 59.06% por lo que el grupo más joven de edad se encuentra altamente satisfecho, porcentaje que declina con la edad, antes de incrementarse hasta el 75.52% para el grupo de edad de más de 60 años.

Según los resultados, dicha forma de U encuentra su mínimo en los 36 años, edad a la que el trabajador superada su juventud, se encuentra más descontento con su trabajo y la relación en forma de U persiste al analizar factores tanto extrínsecos (satisfacción con el salario) como intrínsecos (satisfacción con el trabajo en sí mismo). En concreto, la edad a la cual los factores intrínsecos cobran menos importancia es mayor que la edad a la que lo hacen los factores extrínsecos. Esta relación en forma de U se encuentra para hombres y mujeres y la edad en la que la satisfacción en el trabajo es mínima es similar para ambos sexos.

Para explicar estas relaciones, es necesario prestar atención a dos procesos relacionados con las expectativas. Un primer proceso tiene que ver con que los empleados más jóvenes pueden sentirse satisfechos con sus trabajos, no sólo a causa de la novedad de la situación, sino también porque la tasa de desempleo entre sus iguales es alta y se sienten contentos

**Tabla nº 5: Relación entre edad y tres medidas de satisfacción.**

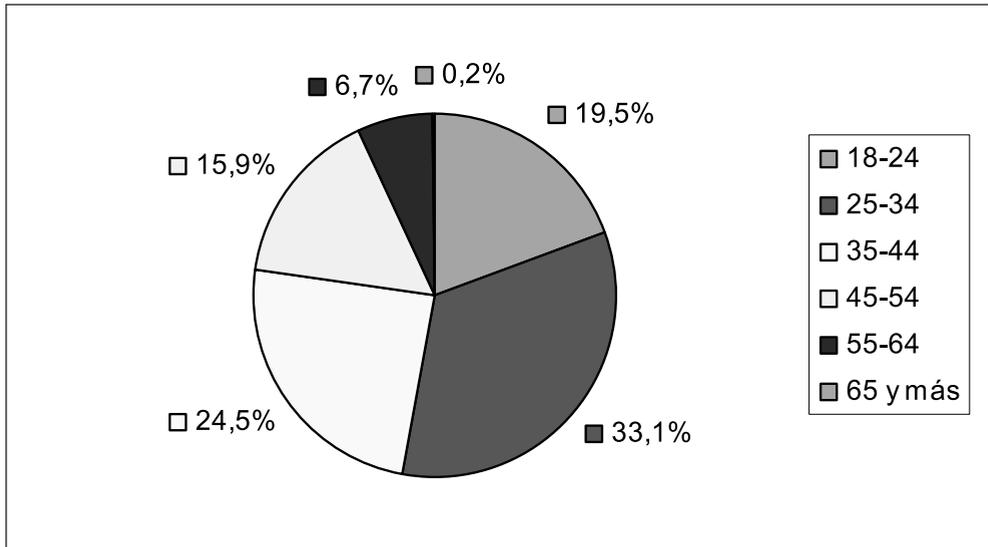
Edades	Satisfacción Total			Satisfacción con el salario			Satisfacción con el trabajo en sí		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
16-19	59,06	59,63	58,59	<b>28,77</b>	<b>25,26</b>	31,62	<b>54,79</b>	<b>54,67</b>	54,88
20-29	<b>53,88</b>	<b>58,41</b>	49,61	29,26	30,52	28,06	55,71	59,62	<b>52,02</b>
30-39	55,94	64,47	<b>48,56</b>	33,36	40,92	<b>26,80</b>	60,90	65,35	57,06
40-49	58,59	65,43	51,31	35,38	39,78	30,69	66,44	67,80	64,98
50-59	65,94	73,88	58,68	41,20	47,57	35,38	73,98	79,37	69,03
>60	75,52	81,99	70,47	58,28	63,39	54,41	85,05	85,37	84,80
Todos	58,55	64,83	52,73	34,61	38,64	30,88	63,32	66,48	60,38

Fuente: Clarck, Oswald y Warr (1996).

por tener un trabajo al compararse con sus compañeros desempleados (más adelante veremos los procesos de comparación social). Sin embargo, sus expectativas laborales podrían elevarse a medida que aumenta su edad pues además muchos de sus compañeros encuentran trabajos más atractivos y, a la vez, las responsabilidades que van asumiendo en la vida hacen necesario mejores salarios y distintos beneficios y al no lograrlo se puede producir un declive en su satisfacción, con su punto mínimo, en torno a los 36 años. Igualmente conforme estos mismos trabajadores ganan experiencia en el mercado laboral y adquieren más información sobre la naturaleza del trabajo que comparan con sus expectativas a priori, el resultado de esta comparación puede ser poco satisfactorio. Este proceso puede subyacer en la pendiente hacia abajo de la curva entre satisfacción en el trabajo y la edad. Un segundo proceso tienen que ver con las expectativas en los años posteriores al punto mínimo de 36 años. El aumento de satisfacción en el trabajo a esas edades (la subida de la curva) podría venir de sus reducidas aspiraciones, debido al reconocimiento de que hay pocas alternativas de trabajo disponibles, una vez que su carrera se ha establecido. Alternativamente, las aspiraciones podrían permanecer igual, pero los trabajadores mayores podrían dar menos importancia a las comparaciones, al darse cuenta de que sus expectativas iniciales no se han cumplido. En conclusión dada la sólida relación entre edad y satisfacción en el trabajo puede deducirse que los trabajadores mayores estén más satisfechos, no sólo porque son mejor recompensados sino porque se preocupan menos por las comparaciones sociales.

- El número de accidentes laborales resulta ser muy superior en el colectivo de jóvenes, en comparación con el resto de población trabajadora (IJE, 2004, Parte II y Gráfico nº 1). En la búsqueda de posibles explicaciones pueden subyacer fuentes importantes de estrés, provocadas por la falta de experiencia, de conocimientos o la presión que ejercen los mandos superiores. Dichos factores pueden colocar al trabajador en una situación de incertidumbre y de presión que incrementa el riesgo de sufrir un accidente laboral. Se observa, en este sentido, una relación directa, de signo negativo, entre la siniestralidad y la edad. La mayor proporción de accidentes corresponde al grupo de edad de 18 a 24 años.

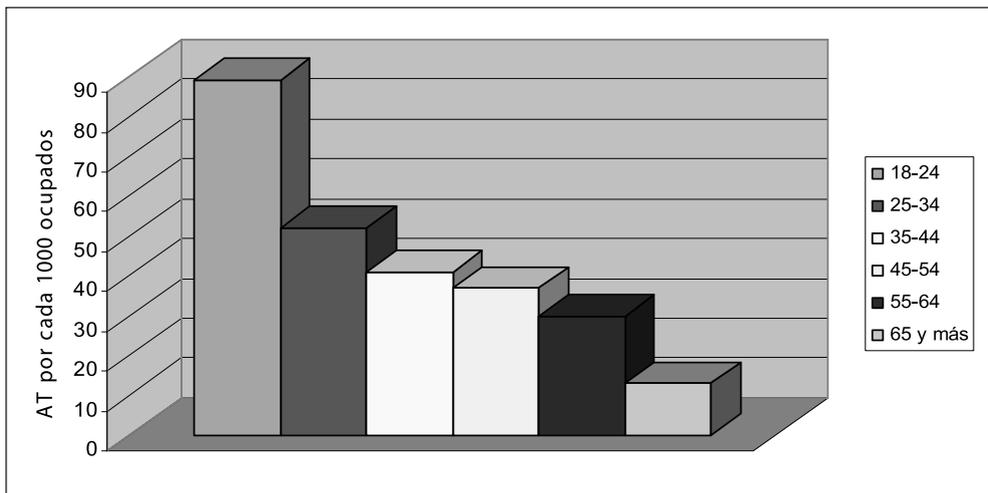
Gráfico nº 1: Accidentes de trabajo con baja por grupos de edad



Fuente: Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. MTAS, 2003. Elaboración propia.

Según la distribución porcentual del total de accidentes de trabajo que causaron baja según grupos de edades, el grupo que sufre más siniestralidad es el de 25 a 34 años, seguido por el de 35 a 44 años. Sin embargo, es importante hacer notar que el grupo de 18 a 24 años ha totalizado el 19,5% de los accidentes, cuando sólo representa el 6,2% de la fuerza laboral. Es decir, aunque en números absolutos los jóvenes ocupan el tercer puesto en siniestralidad laboral, lo cierto es que, **en cuanto al índice de incidencia, el grupo más joven ocupa el primer lugar** (Gráfico nº 2).

Gráfico nº 2: Índice de incidencia de accidentes laborales según edades



Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. MTAS, 2003 (A-7.1)  
[www.org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm](http://www.org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm) Elaboración propia.



# 4

## Perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles

En un contexto de incertidumbre, las dificultades para gestionar correctamente las demandas del mercado de trabajo, y nuestras propias capacidades, son fuente objetiva de estrés. En el entorno de la economía tecnológica avanzada, los jóvenes tienen que afrontar un largo proceso de integración laboral, caracterizado por una mayor flexibilidad en todos los órdenes, (rotando en distintos puestos de trabajo, con diferentes contratos, y en diferentes horarios). Y tienen que hacer frente también a los requisitos propios de una economía tecnológica avanzada, en la que la interacción con las nuevas tecnologías cambia tanto el tipo de actividad como la estructura organizacional, poniendo en primer plano los riesgos de tipo psicosocial (López Peláez y Krux, 2002). En los siguientes apartados, analizaremos la incidencia del estrés laboral en los jóvenes, sus principales efectos, las variables moduladoras que intervienen en este proceso, y las estrategias de aprendizaje que permiten gestionar correctamente las demandas del mercado de trabajo.

### 4.1. Incidencia del estrés laboral en los jóvenes españoles:

Según las respuestas de los trabajadores al cuestionario de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) relativas a las consultas médicas que fueron motivadas por problemas de salud derivados del trabajo, el estrés aparece como la **tercera causa de problemas de salud** en los trabajadores de 25 a 34 años, manteniéndose como la tercera causa también para los de 35 a 44 años. En el caso de los más jóvenes, aquellos con una edad comprendida entre los 18 y los 24 años, el estrés aparece como la quinta causa en cuanto a problemas de salud (tabla nº6).

En general, los jóvenes muestran menos satisfacción con el trabajo y mayor nivel de aburrimiento que el resto de trabajadores. Si bien estos son aspectos negativos, sus niveles de estrés son inferiores a los del resto de trabajadores. En este sentido, podemos resaltar dos cuestiones: en primer lugar, el continuo aprendizaje al que muchos se ven sometidos en sus puestos variables e "itinerantes" (en muchos casos) supone una significativa fuente de estrés; en segundo lugar, el estrés es percibido como uno de los principales problemas que aquejan su salud: el estrés es la tercera causa por la que acuden a la consulta médica los trabajadores de 25 a 34 años de edad, y la quinta causa para los trabajadores de 18 a 24 años.

**Tabla nº 6: Problemas de salud de los trabajadores por edad.**

PROBLEMA DE SALUD QUE MOTIVÓ LA CONSULTA MÉDICA	EDAD				
	18-24	25-34	35-44	45-54	>55
Dolor de espalda	60,7	41,0	50,2	48,3	48,1
Dolor de cuello	10,4	30,1	32,7	26,8	29,5
Dolor de miembro superior	4,4	13,1	15,6	25,2	16,9
Estrés	5,7%	14,9%	17,5%	13,4%	10,1%
Dolor de cabeza (cefalea)	1,1%	11,7%	15,7%	18,5%	9,9%
Alteraciones o fatiga de la visión (cansancio de ojos)	3,0%	13,1%	9,7%	15,0%	11,0%
Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	12,7%	8,0%	7,5%	6,2%	16,6%
Alteraciones del sueño	2,0%	5,8%	10,0%	9,4%	10,5%
Vértigos o mareos	1,1%	3,8%	7,7%	12,6%	10,8%
Alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento, dolor abdominal)	0,0%	7,5%	7,8%	4,3%	9,0%
Depresión	1,6%	6,9%	9,0%	4,5%	3,9%
Infecciones del aparato respiratorio (gripe, resfriado, neumonía)	14,1%	8,5%	4,8%	6,0%	2,6%
Cansancio crónico	0,0%	3,5%	5,9%	3,9%	7,9%

Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT (2003)

## 4.2. Consecuencias del estrés laboral en los jóvenes:

El estrés puede afectar en tres aspectos: físico, psicológico y comportamental. (González y Osca, 2004):

### 4.2.1. Consecuencias físicas

Entre los efectos físicos del estrés se puede distinguir síntomas de carácter agudo como los dolores de cabeza o de estómago, y síntomas de carácter crónico como las enfermedades cardiovasculares o los trastornos gastrointestinales. Las enfermedades cardiovasculares han sido una de las consecuencias del estrés laboral más estudiadas, usando repetidamente en dichos estudios el modelo de Demandas-Control de Karasek (1979). La relación entre el estrés y las enfermedades cardiovasculares se encuentra mediatizada por diversos mecanismos directos e indirectos (Costa, 2004): no sólo se relaciona con altos niveles de estrés emocional y cognitivo, sino que también se vincula a pobres estrategias de afrontamiento (que se encuentran influenciadas por la falta de control sobre las condiciones de trabajo y la falta de apoyo social). Esto implica un alto coste tanto para la persona como para la sociedad, en términos de la salud de los trabajadores y de su bienestar, y también genera consecuencias negativas sobre la producción y los servicios. Sin embargo, los jóvenes son los menos afectados por este tipo de enfermedades vasculares, ya que, precisamente por su juventud, no son un grupo de riesgo.

También son relevantes los problemas del **sistema digestivo**, que incluyen las úlceras gástrica y duodenal (trastorno del movimiento del intestino grueso), el colon irritable (colon espástico) o la dispepsia no ulcerosa (molestias digestivas por acidez sin llegar a desarrollar úlcera). Uno de

los factores de riesgo que aparece constantemente en la literatura asociado a este tipo de problemas es el trabajo por turnos rotativos (Smith, Folkard y Fuller, 2003), siendo los turnos nocturnos los que influyen de forma más importante en este tipo de problemas.

Por último se observa una mayor incidencia de los problemas de **insomnio** en ambientes laborales pobres desde el punto de vista psicosocial. Aunque no se ha observado relación entre el insomnio y los turnos irregulares en cuanto a horas de trabajo (Linton SJ, 2004).

#### 4.2.2. Consecuencias comportamentales

Las situaciones estresantes también pueden alterar la conducta de los trabajadores jóvenes al aumentar otras conductas de riesgo, como fumar, beber, comer en exceso, no respetar las medidas de seguridad o al abandonar conductas saludables como hacer ejercicio. Dos de los efectos comportamentales más frecuentes ante el estrés son el aumento del consumo de tabaco y otras sustancias adictivas como el alcohol (Pomerleau y Pomerleau, 1991, Regland, Greiner, Yen y Fisher, 2000) y su consumo se considera como un intento de afrontar el estrés de forma paliativa mediante la reducción de la ansiedad o la evasión del problema (Guppy y Marsden, 1996).

#### 4.2.3. Consecuencias psicológicas

Consecuencias psicológicas como la depresión o la **ansiedad** han aparecido consistentemente relacionadas al estrés laboral (Tennant, 2001). Otra de las consecuencias del estrés laboral que ha recibido una creciente atención desde los años 80, ha sido el 'burnout' o síndrome de 'estar quemado'. El burnout se define como una respuesta mental persistente y negativa que se desencadena debido al estrés laboral crónico y se caracteriza por tres síntomas: agotamiento emocional, cinismo y sentimientos de baja eficacia profesional. El agotamiento emocional aparece cuando la persona siente que ya no puede dar más de sí misma emocionalmente. El cinismo se define como el desarrollo de conductas y sentimientos negativos e hipócritas hacia el trabajo en general. Los sentimientos de baja eficacia consisten en la tendencia, por parte del empleado, a evaluar de forma negativa el desempeño de su trabajo, su competencia y auto eficacia. Inicialmente, el concepto de burnout se empleó exclusivamente para el sector servicios (Freudenberger, 1974, Maslach y Jackson, 1981, 1986), ya que se consideraba una consecuencia negativa derivada del trato con el cliente. Actualmente, se ha comprobado que este síndrome se puede dar incluso en ocupaciones donde el contacto interpersonal es reducido (Collins, 2000, Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, Osca, González-Camino y Peiró, 2003).

Entre los estresores que se han relacionado con el burnout se encuentran el ambiente físico del trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga (cuantitativa y cualitativa) de trabajo, la falta de apoyo social, la falta de participación en la toma de decisiones, la variedad de la tarea, las relaciones interpersonales, la falta de seguridad en el puesto y de promoción (Burke y Richardsen, 2000, Gil Monte y Peiró, 1997, Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, Shirom, 2003).

### 4.3. Desempleo juvenil y estrés:

En nuestras sociedades avanzadas, el ejercicio real de la ciudadanía va unido al empleo remunerado. Por ello, el desempleo ejerce un efecto estresante en la vida del joven y afecta a sus relaciones familiares y sociales, a sus pensamientos, a cómo cree que es percibido por los demás y a cómo es visto en realidad por los otros. Desde la infancia se nos orienta a la obtención de un empleo y esta meta se persigue desde todos los ambientes y a todas las edades pues la falta o la pérdida del mismo conlleva estrés y sufrimiento. El trabajo aporta a los jóvenes un sitio en la sociedad, no es infrecuente definir a las personas por su trabajo, pues da una orientación sobre su clase social, influencias, relaciones, amigos, comportamiento, etc. Del mismo modo estar en posesión de un empleo aporta al joven un sentimiento de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento, supone una parte de su identidad. El desempleo rompe con esto y coloca al joven en

una fuerte situación de estrés que tendrá diversas manifestaciones. En este sentido, Hammarstrom y Janlert (1997) han podido mostrar como el desempleo correlacionaba positivamente con síntomas nerviosos y depresivos, incluso después de controlar la salud psicológica inicial y los factores relativos a su historia personal. Las entrevistas que realizaron revelan la situación tan estresante a la que los desempleados jóvenes se pueden exponer tanto en lo concerniente a factores económicos como a la falta de control y la dificultad de satisfacer las demandas reales. El estrés se identifica como un factor de mediación entre el desempleo y la mala salud (Kagan y Levi, 1975). Puede tener consecuencias diferentes sobre hombres y mujeres aunque esas diferencias no han sido todavía estudiadas.

Dentro de la familia, se comparten dos visiones contrapuestas en relación con las cuales se afronta el desempleo juvenil. Por un lado, predomina la idea de que el joven desempleado “tiene un problema”, y es un fracasado laboralmente. Cuando el joven se mueve dentro de este discurso, es muy probable que se encuentre en una situación de dependencia con respecto a su familia, económica y psicológica. El ambiente social en el que se mueve esta persona se puede resumir en la frase coloquial ‘el que no trabaja es porque no quiere’. El joven desempleado aparece como perezoso, incompetente, poco diligente y se le culpa de su situación. La crisis de los lazos familiares actúa como principal factor de vulnerabilidad: acelera los procesos de desestructuración y coloca al joven desempleado en la frontera de la zona de asistencia y de la zona de exclusión social. La existencia de fuertes redes familiares y de amistades reduce el riesgo de exclusión, y a la vez genera sentimientos de dependencia económica respecto de la familia. El discurso opuesto es aquel en el que el desempleo se analiza como una fase transitoria, y tanto la persona joven como su familia y su entorno lo afrontan como una oportunidad más para formarse, seguir mejorando sus habilidades y su cualificación, incluso retomando los estudios que se abandonaron en una fase anterior. En este sentido, el desempleo no afecta de la misma manera a todos los jóvenes: los recursos personales y el apoyo social van a ser centrales en la amortiguación de sus efectos perjudiciales. Así, los jóvenes de mayor nivel educativo cuentan con mayor facilidad para desarrollar recursos propios, para fijar sus objetivos en el tiempo de manera que no se ven tan afectados por el desempleo. Igualmente, los jóvenes con redes familiares estables que les apoyan y sostienen en su proceso de incorporación al mercado de trabajo, se encuentran en una situación mucho mejor para afrontar los efectos negativos y estresantes del desempleo.

#### **4.3.1. Los efectos del desempleo sobre la salud juvenil:**

Hammarstrom (1994) desarrolló un estudio de los efectos del desempleo en población juvenil. Sus resultados evidenciaron un mayor aumento de sintomatología física y psicológica; un aumento de enfermedades fisiológicas (particularmente en sexo femenino), un aumento en el consumo de drogas, en el consumo de tabaco y en el abuso de alcohol (particularmente en el sexo masculino), un incremento de la tensión arterial y una mayor tasa de mortandad (suicidios y accidentes) tanto en mujeres como en varones.

Las consecuencias sociales de la falta de trabajo a largo plazo aumenta el riesgo de conductas alienadas, de falta de recursos económicos, de conductas criminológicas y de una futura exclusión del mercado laboral. En este sentido, según los resultados aportados por Hammarstrom, el desempleo juvenil se halla asociado con una mayor manifestación de sintomatología en la salud física y psicológica en concreto, un mayor nivel de tensión arterial y una reducción de las conductas relacionadas con la salud.

#### **4.3.2. Variables moduladoras de la relación entre desempleo y estrés laboral:**

Como variables que modulan la relación entre desempleo y estrés, debilitando la relación o intensificándola, podemos destacar el estatus social y el género. Las diferencias entre clases marcan a su vez distinciones entre grupos poblacionales jóvenes. Es difícil comparar la situación de un joven con estudios universitarios y abundantes recursos económicos procedentes de su familia, con la de un joven sin estudios cuya familia atraviesa dificultades económicas. Los jóve-

nes de clase media en comparación los jóvenes pertenecientes a clases más humildes pueden permitirse prolongar su juventud porque las presiones familiares son menores. Gozan de un mayor nivel de autonomía personal, tanto en su comportamiento como en sus relaciones personales. En cambio, los jóvenes de clase obrera cuentan con menos recursos familiares, con una autoridad más tradicional y suponen una carga proporcionalmente mayor y, por tanto, indeseada para la economía y la estabilidad emocional de sus familiares. Esto explica que el período de desempleo en los jóvenes de clase obrera acostumbre a ser menor y que su introducción en el mercado laboral sea más inmediata que la de los jóvenes de clase media.

El género también actúa como variable moduladora de la relación entre desempleo y población joven. Kulik (2000) estudió a un grupo de 613 mujeres de procedencia israelí e indica que tanto el sexo como la edad tienen efectos significativos, aunque no interactúan entre sí. En cuanto a las diferencias de género, en primer lugar, las mujeres tienden a rechazar más rápidamente los trabajos sobre la base de sus condiciones laborales, su grado de satisfacción y las obligaciones familiares; en segundo lugar, los hombres tienden a consagrar más tiempo durante la semana a la búsqueda de trabajo. Estas diferencias pueden explicarse por las expectativas sociales que se corresponden la división tradicional de papeles en función del género en nuestras sociedades.

La edad opera también como variable moduladora. En un estudio ya clásico, Warr (1984), mostró cómo los jóvenes buscan empleo de una forma menos activa que las personas de mediana edad, destacando las siguientes características: en primer lugar, los jóvenes presentaban una mayor tendencia a ver los aspectos positivos del desempleo; en segundo lugar, el grupo de jóvenes desempleados consagraba el tiempo a dedicarse a ellos mismos e informan de un menor deterioro de su estado de salud como resultado de los efectos de desempleo; en tercer lugar, el grupo de jóvenes desempleados presentaba más tendencia en creer que los demás no tienen respeto para la persona que se halla en situación de inactividad laboral; en cuarto lugar, los desempleados jóvenes mostraban una mayor probabilidad de rechazar trabajos con salarios insuficientes. No se encontraban conformes con su situación de desempleo, pero, al no tener obligaciones familiares, rechazaban los trabajos mal pagados.

#### **4.3.3. Desempleo juvenil y problemas de ajuste psicosocial:**

De acuerdo con los resultados de estudios previos existe una relación entre el desempleo y diversos riesgos desordenes físicos, sociales y económicos. Fergusson, Horwood, y Woodward, (2001), estudiaron la relación entre desempleo y el abandono de la escuela, los problemas de ajuste psicosocial, de salud mental, de uso de sustancias, delitos, conductas suicidas y embarazos de adolescentes. Los datos se recogieron en un estudio longitudinal de una cohorte de nacimiento no-seleccionada de 1.256 niños. Los jóvenes expuestos a seis o más meses de desempleo, independientemente de su edad, tenía índices de problemas de salud mental, de comisión de delitos, de abuso de sustancias. En cuanto a la probabilidad de manifestar conductas suicidas estaba entre 1.4 y 8.4 veces por encima de los no-desempleados. Estos resultados se muestran consistentes una vez más con la hipótesis según la cual la población joven expuesta al desempleo tiene mayor riesgo de desordenes psicosociales (como la ideación suicida, el delito y el abuso de sustancias). En el caso de ideación suicida, la ausencia de una carrera clara y coherente puede conducir a la persona a cuestionar la valía de su existencia. En el caso de los delitos, es posible que una combinación de ingresos bajos, mucho tiempo libre y la relación con colegas que se apartan de normas establecidas puedan hacer al joven desempleado más susceptible de delinquir. Finalmente, en el caso del abuso de sustancias, se puede sugerir que una falta de dirección clara emparejada con grandes cantidades de tiempo libre puede animar jóvenes desempleados a abusar del consumo de alcohol y drogas ilícitas.



# 5

## Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral

En la literatura científica sobre estrés, se han propuesto diversas definiciones para el término 'afrontamiento' (Latack y Havlovic, 1992). Una de las definiciones más aceptadas es la de Lazarus y Folkman (1984). Definen el 'afrontamiento' como los esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar, reducir o tolerar las demandas internas y/o externas creadas por una transacción estresante. El papel del afrontamiento es importante ya que sus efectos pueden incidir en la salud, bien de forma directa, o bien modulando la relación entre el estresor y el bienestar, es decir amortiguando los efectos negativos de los estresores sobre la salud. El afrontamiento depende de los recursos de personalidad y del nivel educativo. No afecta a todos los jóvenes por igual, pues depende de las características individuales (Watson, Pennebaker, 1989), especialmente cuando evaluamos características afectivas relacionadas con el estrés (como la despersonalización). Por ejemplo, los jóvenes con estudios superiores tienen un estilo de afrontamiento distinto al de aquellos que tienen estudios primarios (o carecen de ellos), ya que son capaces de posponer la obtención de recompensas y diferir la satisfacción buscada durante un tiempo, con el fin de obtener un bien posterior. Podemos diferenciar tres estrategias de afrontamiento: en primer lugar, aquella que se centra en el propio proceso de trabajo e insiste en diseñar un aprendizaje adecuado dentro de la empresa en la que desarrollan su actividad laboral; en segundo lugar, aquella que se basa en el apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral; y, en tercer lugar, la comparación social, estrategia de afrontamiento comúnmente utilizada por los jóvenes en su relación mutua, y que les permite autoidentificarse y ubicarse dentro de su grupo de pares.

### 5.1. Formación y proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo

Un proceso continuo de aprendizaje, innovación, adaptación a las capacidades de los sistemas informáticos, e interacción trabajador-máquina, como ocurre en el caso de los sistemas automáticos y robotizados, conlleva en numerosas ocasiones altos niveles de estrés. Paulsson, Ivengard y Hunt (2000) desarrollaron un estudio basado en el modelo de Karasek y Theorell (1990) sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo. Su objetivo era analizar el tipo de aprendizaje, diferenciando dos posibilidades: un 'desarrollo competente', o un 'estrés competente', debido a la demanda continua que generan los puestos de trabajo. Según los resultados que obtuvieron, un incremen-

to en el control por parte de los trabajadores en el proceso de aprendizaje estimula un desarrollo competente y es posible que simplifique el trabajo y que reduzca el estrés (relativo al aprendizaje). Es importante de igual modo que se conceda a los empleados tiempo para procesar y para la reflexión sobre lo aprendido. En este sentido, altas demandas de volumen de trabajo incrementan el estrés en los empleados pero también pueden estimular un desarrollo competente siempre que se pueda ejercer control dicho aprendizaje. Sin embargo, altas demandas de calidad en el trabajo incrementan la estimulación del aprendizaje, además conforme aumenta el conocimiento, el estrés del proceso de aprendizaje se reduce mientras que el estímulo para continuar con el aprendizaje aumenta. En definitiva, para la reducción del estrés, es importante el aumento del conocimiento sobre el trabajo y el control del mismo.

En relación con el estrés laboral juvenil, pueden establecerse las siguientes estrategias para favorecer el aprendizaje de los jóvenes en los centros de trabajo, encaminadas a evitar situaciones de estrés:

- El trabajador debería tener control de su proceso de aprendizaje. Los diseñadores de las iniciativas de aprendizaje en el trabajo deben tener en cuenta las diferencias y los estilos individuales de aprendizaje.
- La dirección de la empresa debe conceder tiempo suficiente para el proceso de aprendizaje y la subsiguiente reflexión sobre lo aprendido. Debería especificar la competencia compatible y los objetivos de producción. Idealmente, estos deberían ser expresados en términos cuantitativos de modo que las metas y resultados del aprendizaje puedan ser evaluados. La dirección de la empresa debe incorporar las nuevas tecnologías y realizar cambios organizacionales tomando en consideración las características de sus trabajadores, favoreciendo que estén preparados para utilizar adecuadamente las nuevas tecnologías.
- Las demandas de aprendizaje se añaden al volumen ordinario de trabajo, por lo que la dirección deberían calcular el costo/beneficio entre ambos. Tomar en consideración el punto de vista de los trabajadores es una clave necesaria para lograr los objetivos propuestos.

## 5.2. Apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral:

El entorno social en el que se desenvuelve la vida de cada uno de nosotros juega un papel muy importante a la hora de afrontar una situación laboral estresante. El apoyo (o la falta del mismo) que recibe la persona joven por parte de los supervisores, compañeros, subordinados, familiares y amigos, son elementos que influyen positiva o negativamente en la evolución de su salud, y han sido muy investigados en relación con el estrés. Lo que denominamos 'apoyo social' hace referencia a cuatro dimensiones (House 1981): apoyo emocional: que implica interés, comprensión, estima, afecto, etc.; apoyo instrumental: o ayuda directa en forma de dinero, tiempo, trabajo; apoyo informativo: información consejo y sugerencias para la resolución de problemas; apoyo evaluativo: retroinformación sobre la actuación de la persona. El apoyo emocional es el más relevante, así como también destaca la importancia del apoyo por parte de los superiores (González y Osca, 2004). Para los jóvenes españoles, fuera del lugar del trabajo, la familia es el principal apoyo social: desarrolla funciones compensatorias, complementarias y conciliadoras. En ella encuentran una forma de aceptación cuidado y seguridad que no depende del rendimiento, y buscan, en la medida de lo posible, un espacio libre conflictos, de estrés, que facilita el desenvolvimiento de los jóvenes (IJE, 2004).

¿Qué efecto ejerce el apoyo social sobre el estrés juvenil? Sargent y Ferry (2000) examinaron el rol modulador del apoyo social según el modelo de Karasek. Con una muestra de jóvenes cuya media de edad se sitúa entorno a los 31 años, analizaron tres variables: la satisfacción en el trabajo, la despersonalización y el rendimiento, con el siguiente objetivo: mostrar cómo amortiguaba el apoyo social los efectos negativos del estrés en la población joven. Los resultados obteni-

dos mostraron cómo la satisfacción en el trabajo aumentaba si se contaba con el apoyo de los compañeros. Cuando se daba una sobrecarga en el trabajo, y afectos negativos, existía una mayor tendencia hacia la despersonalización, que a su vez actuaba como predictor negativo del control de la tarea y del apoyo relacionado con el trabajo. Finalmente, niveles altos de apoyo de los compañeros dentro y fuera del trabajo, en condiciones de estrés alto, se asociaban con un mejor rendimiento. Los niveles más altos de apoyo por parte de los compañeros de trabajo amortiguaban los efectos del estrés en los jóvenes que tenían bajo su control, y en aquéllos con niveles bajos de despersonalización. Estos resultados se hacían aún más visibles por su oposición a los resultados que obtuvieron las personas que contaban con un bajo nivel de apoyo social.

### 5.3. La comparación social entre los trabajadores jóvenes

Otra estrategia de afrontamiento utilizada por los jóvenes es la comparación social (Rodríguez, 2006). Dado que la mayoría de los jóvenes se encuentran en una situación similar, cada uno de ellos no se estresa como lo haría una persona de más edad, pues al compartir con otros las características laborales negativas se puede sentir aliviado y experimentar la 'normalidad social' de su situación. Las condiciones bajo las que se da el proceso de comparación social son las siguientes: el proceso de comparación surge cuando no es posible evaluar las habilidades y capacidades de una persona de forma autónoma e independiente; en estas circunstancias, las personas tienden a evaluarse al compararse con los otros; esta comparación lleva a las personas a buscar la uniformidad; existe una tendencia a dejar de compararse con aquellos que son divergentes, sobre todo si la divergencia tiene lugar en dimensiones relevantes. En el caso de la población joven, al estar afectada de manera mayoritaria por la precariedad y el desempleo, es muy común encontrar procesos de comparación social que tienen como resultado una reducción del estrés que provocan dichas situaciones.

Los estudios sobre la comparación social comenzaron con Festinger, y, tras centrarse inicialmente en la comparación con los similares, analizaron posteriormente la comparación social descendente (es decir con aquéllos que están peor) e inmediatamente después, a los beneficios que podía producir la comparación social ascendente (es decir con los que están mejor). A partir de aquí Buunk y cols (1990) señalan tres elementos que podrían ser moderadores de la comparación social:

- En primer lugar, las características de personalidad (y muy especialmente la autoestima): las personas con alta autoestima tienden a hacer comparaciones que les resulten favorables al contrario de los individuos con baja autoestima.
- En segundo lugar, la importancia del atributo sobre el que se hace la comparación social, es decir la importancia que se otorga al elemento de comparación.
- En tercer lugar, el último elemento que actúa como moderador es el grado de control percibido, ya que bajo una situación de amenaza (por ejemplo, de estrés) pueden aumentar o disminuir los niveles de funcionamiento. El grado de control percibido se ha demostrado además en la literatura científica sobre estrés como un poderoso factor influyente en la cognición social, en las estrategias de afrontamiento y las respuestas emocionales (Buunk y cols. 1990).



## Recomendaciones para disminuir el estrés laboral en los jóvenes

Las posibles estrategias de intervención para afrontar el estrés laboral de la población joven, pueden agruparse en dos áreas diferentes: por un lado, las dirigidas a la personas jóvenes, aumentando su capacidad de afrontamiento de las situaciones generadoras de estrés; por otro, las que tienen como objetivo mejorar los elementos estructurales del mercado de trabajo, y las políticas de empleo.

### 6.1. Estrategias dirigidas a la población joven

La mayor parte del debate sobre la situación de la población juvenil hace referencia a su inserción en el mercado de trabajo, y las consecuencias del desempleo. Y se presta una menor atención a los efectos del estrés sobre su salud. Aunque los jóvenes experimentan un menor nivel de estrés al encontrarse en una situación de desempleo (en comparación con el resto de la población trabajadora), experimentan también el estigma del desempleo, y buscan integrarse en un mercado de trabajo que les ofrece puestos de trabajo más inestables y temporales, con peores salarios y, sin embargo, se les demanda al mismo tiempo un mayor nivel de formación, de competencias y de polivalencia. Esta situación paradójica, sobre todo en comparación con las generaciones precedentes, es una fuente de estrés y frustración para ellos. Para mejorar los síntomas de estrés y la frustración que les produce la situación, Kulik (2000) propone tres niveles de actuación.

En un primer nivel de intervención, plantea la necesidad de concienciar a los jóvenes sobre la conveniencia de aceptar trabajos de salarios bajos al comienzo de su carrera, si no se consiguen otros de salarios más elevados y la alternativa es trabajo de bajo salario o desempleo. Trabajar tiene otras implicaciones además de la percepción de un salario, como la oportunidad de aprender, de relacionarse, de mejorar la autoestima, de superarse, etc. Los jóvenes también necesitan saber que hay una conexión entre el esfuerzo que se invierte en buscar un trabajo y la posibilidad de encontrarlo. Por ello, defiende que se debe preparar a la juventud para su futura carrera laboral, como parte de su currículum escolar, otorgando un énfasis especial a recompensas distintas del salario y señalando la importancia del trabajo como un valor en sí mismo.

En un segundo nivel de intervención, la atención se dirigiría a mujeres desempleadas, ofreciéndoles apoyo emocional e instrumental, (por ejemplo, formándolas para ocupaciones con

gran demanda). En los departamentos de selección de personal, se debería tener en cuenta que las mujeres jóvenes es probable que rechacen empleos por razones diferentes y más variadas a las de los jóvenes varones. Como razón dominante para rechazar un empleo pueden señalarse los argumentos relacionados con los estereotipos, sobre todo para las mujeres casadas. En este sentido la intervención se puede orientar para promover diferentes opciones a la hora de buscar trabajo, desarrollando programas de entrenamiento basados en sus aptitudes (también cuando estas aptitudes no coinciden con las asociadas a su género).

En un tercer nivel de intervención, se abordarían los síntomas del estrés y, si fuera necesario, se debe proporcionar orientación y terapia individual y de grupo que ayudase a los jóvenes desempleados a elevar su autoestima. Para este propósito se podrían promover la creación de centros estatales o de la comunidad con grupos de auto ayuda, grupos de apoyo y actividades que faciliten al afrontamiento tanto activo como pasivo (por ejemplo, clases culturales, deportivas, etc.), todo ello encaminado a aliviar las reacciones negativas que siguen al desempleo o al empleo precario y de bajo salario (Fernández y López 2006). Por otra parte las organizaciones deberían saber que una de las razones principales para rechazar ofertas de trabajo es el contenido del puesto, por lo que deberían hacer más esfuerzos para diseñar trabajos que sean atractivos, enriquecedores y que sean desafiantes en todos los niveles de ocupación.

## 6.2. Estrategias institucionales para prevenir el estrés laboral

Estas recomendaciones proceden de la Guía europea sobre el estrés de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2000). Para identificar el estrés relacionado con el trabajo, sus causas y consecuencias, hay que controlar el contenido y las condiciones del trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad. Las principales recomendaciones para prevenir el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo son las siguientes:

- Horarios de trabajo y estrés: Diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana-tarde-noche.
- Participación/control y estrés: Permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo (por ejemplo organización de tareas)
- Carga de trabajo y estrés: Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales.
- Contenido de la tarea y estrés: Diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, aporten sentimientos de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Roles y estrés: Definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado.
- Entorno social y estrés: Es importante brindar oportunidades de interacción social, incluso la posibilidad de recibir apoyo social y emocional y ayuda mutua entre compañeros de trabajo.
- Carrera profesional, perspectivas de futuro y estrés: Sería muy recomendable evitar la ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera, potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad.

Desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se proponen una serie de medidas para las políticas de prevención de ámbito nacional que resultan de gran valor:

- Desarrollar el marco legislativo para cubrir los aspectos psicosociales del trabajo.
- Incluir el estrés en el trabajo entre las causas de los accidentes y las enfermedades laborales y las relacionadas con el trabajo.
- Mejorar y ampliar los datos estadísticos referentes a discapacidades temporales o permanentes, causadas en el trabajo, introduciendo indicadores específicos del estrés en la supervisión de la salud del empleado. Ello permitiría hacer un seguimiento del estrés y sus principales características.
- Llevar a cabo estudios periódicos que permitan calcular de forma fiable los costes económicos de las consecuencias del estrés para la salud.



## Conclusiones:

Desde nuestro punto de vista, es relevante tomar en consideración y profundizar en el estudio sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la población joven, y sobre los factores que pueden influir en un deterioro de su salud, y por consiguiente dificultar su integración social, y favorecer los procesos de exclusión social que operan en nuestras sociedades complejas. Tanto para el joven desempleado, como para el joven que rota en puestos de trabajo inestables y de bajo salario, su propia salud física y psíquica es un asunto de crucial importancia. Una persona joven o no tan joven puede permanecer inactiva (fuera del mercado laboral), desempleada, subempleada, empleada a tiempo completo, a media jornada o incluso sobre empleada (es decir, aquellos que además de trabajar a jornada completa tienen un trabajo secundario) y cada una de estas situaciones puede provocarle distintos trastornos (estrés, depresión, exclusión social, etc.). Cada trastorno que no se soluciona o que genera consecuencias negativas en la salud y la carrera profesional del joven es un nuevo factor que se añade y dificulta o facilita su proceso de integración. Si analizamos la salud de la población joven trabajadora, y específicamente el estrés laboral, desde una perspectiva global, nos podemos encontrar con una sociedad que establece una difícil barrera de entrada en el mercado de trabajo para los jóvenes, no solo por la dificultad de encontrar un puesto de trabajo, sino también por la probabilidad mayor de sufrir un accidente laboral en el desempeño del mismo.

En el ámbito específico de las investigaciones sobre estrés laboral en los jóvenes, sería muy recomendable la inclusión de medidas de carácter objetivo que permitan ejercer un mejor control sobre los resultados que se obtienen en las encuestas. Así Cox (1990) destaca la importancia de la “triangulación de las medidas”, esto es, la necesidad de identificar al menos tres evidencias diferentes del nivel de estrés que experimenta el empleado. Esto se puede conseguir recogiendo información acerca de los antecedentes objetivos y subjetivos de las personas que experimentan estrés; las medidas con autoinformes; y cualquier otro cambio a nivel fisiológico, emocional o conductual. Es recomendable también mejorar las investigaciones sobre el estrés juvenil desde un punto de vista metodológico (González y Osca, 2004), realizando estudios de carácter longitudinal, (con especial atención a los periodos entre medidas, a cuánto tiempo se requiere para observar los efectos esperados, etc). Sería interesante aplicar modelos causales que permitirían identificar: los mecanismos, la secuencia temporal y los factores psicológicos implicados en la génesis del estrés. Y, finalmente, es conveniente considerar los diferentes estresores de manera

conjunta. En la bibliografía científica sobre estrés, el estudio de los estresores se ha realizado por separado. Sin embargo, es muy probable que la combinación de varios de estos estresores tenga un efecto superior a la suma de los efectos de los mismos tomados de manera individual. Y deberán tomarse en consideración nuevos tipos de estresores, ya que los cambios organizacionales y de las nuevas formas de trabajo han dado y darán en el futuro lugar a nuevas fuentes de estrés.

La literatura sobre estrés laboral no presta una atención relevante al estrés laboral juvenil, quizás porque los jóvenes como grupo experimentan menores niveles de estrés que el resto de la población. Pero, como hemos mostrado en nuestra investigación, los jóvenes españoles experimentan elevados niveles de desempleo, acceden en mayor medida que otros grupos de edad a trabajos en horarios rotativos o en horario nocturno, y sufren un elevado riesgo de siniestralidad laboral. Les afectan factores estresores como el desempleo, la temporalidad, la rotación y nocturnidad de los turnos, los accidentes leves laborales y los bajos salarios, en una proporción bastante mayor que al resto de sus compañeros trabajadores. Y los datos de las encuestas sobre esta temática ofrecen resultados contradictorios: según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2003 y 2004), los niveles de estrés de la población joven son inferiores a los del resto de población trabajadora. Sin embargo, los datos que nos proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) muestran un resultado opuesto: los niveles de estrés para los jóvenes de 25 a 30 años son superiores a los de otros grupos de edad. Esta contradicción necesita ser resuelta con cierta celeridad, desarrollando nuevas líneas de investigación, y estableciendo estrategias de afrontamiento que permitan a los jóvenes desarrollar su actividad laboral con un nivel adecuado de salud, variable fundamental para su propia vida, y para su proceso de integración social.

- Banks, M. (1982). Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: cross-sectional and longitudinal evidence. *Psychological medicine*, 12, 789-798.
- Bendit, R. y Stockes, D. (2004). Jóvenes en situación de desventaja social: políticas de transición entre la construcción social y las necesidades de una juventud vulnerable. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, 116-119.
- Blalock, D (1989). Social Comparison and individuals with rheumatoid arthritis. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 665-680.
- Borghí, V. y Kieselbach, T. (2000). The submerged economy as a trap and a buffer: Comparative evidence on long-term youth unemployment and the risk of social exclusion in Southern and Northern Europe. *EU-Workshop on Unemployment, Work and Welfare, European Comision (DG REsearch)*. Bruselas.
- Brugué, Q., Gomá, R., Subirats, J. (2002). De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. *Revista Internacional de Sociología. Tercera época*, 33, p.13.
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de psicología*, 6(1), 21-35.
- Buunk, B., Collins, R., Taylor, E., VanYperen, C. y Dakof, A. (1990). The affective consequences of social comparison: Either direction has its ups and downs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1238-1249.
- Buunk, B. y Gibbons, F. (1997). Social comparison in health and illness: A historical overview. *Health, Coping and Well-Being*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Buunk, B.P. e Ybema, J.F. (1997). Social comparison and occupational stress: The identification contrast model. *Health, coping and well-being: Perspectives from social comparison theory*. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates. pp.359-388.
- Burke, R.J. y Richardsen, A.M. (2000). Psychological burnout in organizations: Research and intervention. En R.T. Golembiewski, *Handbook of organizational behaviour*. Nueva York: Marcel Dekker. pp 327-368.
- Clark, A. (1993). Job satisfaction and gender. Why are women so happy at work?. Tesis Doctoral nº 415. *Colchester Department of Economics*, University of Essex.
- Cohen, S., Karnock, T. y Marmelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Collins, V.A. (2000). A meta-analysis of burnout and occupational stress. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 60(9-B), p. 4942.

- Cooper, C. L. y Payne, R. (1988). *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester : John Wiley and sons.
- Cox, T. (1990). Stress, health and organisations. *Occupational Health Review*, 23, 13-18.
- Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Donovan, A. y Oddy, M. (1982). Psychological aspects of unemployment: An investigation into the emotional and social adjustment of school leavers. *Journal of Adolescence*, 5, 15-30.
- Feather, N.T. (1982). Unemployment and its psychological correlates: A study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style and apathy. *Australian Journal of Psychology*, 34, 309-323.
- Fernandez García, T. y López Peláez, A. (2006). *Trabajo Social con Grupos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Freeman, B. (2003). EL mundo del trabajo en el nuevo milenio. En R. N. Cooper y R. Layard. *Que nos depara el futuro. Perspectivas desde las ciencias sociales*. Madrid: Alianza Editorial. pp.175-198.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-164.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000). *Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo*. Dublín, Irlanda. [www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf](http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf)
- Furlong, A. y McNeisch, W. (2001). *Integration through Training? Comparing the Effectiveness of Strategies to Promote the Integration of Unemployed Young People in the Aftermath of the 1997 Luxembourg Summit*. University of Glasgow. Glasgow.
- Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿“La sal de la vida o el peso de la muerte”? *Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas*. [www.Europa.eu.int/comm/employment\\_social/h&h/publicat/pubintro\\_en.htm](http://www.Europa.eu.int/comm/employment_social/h&h/publicat/pubintro_en.htm)
- Costa, G. (2004). Cardiopathy and stress-inducing factors. *La Medicina del lavoro*, 95,133-139. Verona.
- Ellstrom, P. y Kock, H. (1999). Continuous improvements as a learning process. En T. Nilson, *Continuous Improvements-Development of Work and Quality*. Helsingborg: National Institute of Working Life.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2003). [www.mtas.es/estadisticas/ECVT/Ecvt2003/Index.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/ECVT/Ecvt2003/Index.htm)
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2004). [www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm)
- Encuesta de Población Activa (2004). [www.ine.es/mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/EPA/index.htm](http://www.ine.es/mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/EPA/index.htm)
- Fergusson, M., Horwood, J. y Woodward, L. (2001) Unemployment and psychosocial adjustment in young adults: causation or selection? *Social Science Medicine*, 53, 305-320.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-40.
- Fletcher, B.C. (1988). The Epidemiology of Occupational Stress. En C.L. Cooper y M.J. Smith, *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chinchester: John Wiley & Sons. pp.3-50.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- De Goede, M., Spruijt, E., Maas, C. y Duindam, V. (2000). Family problems and youth unemployment. *Adolescence*. 35(139), 587-601.
- García Rodríguez, Y. (1992). Desarrollo de un Modelo teórico-explicativo para la Psicología Diferencial del paro y del desempleo. Tesis Doctoral. *Editorial de la Universidad Complutense de Madrid*. Madrid.
- Gibbons, F. y Gerrard, M. (1991). Social comparison and smoking cessation: The role of the “typical smoker”. *Journal of Experimental Social Psychology*, 27, 239-258.
- Godfrey, M. (2003). *Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries Prevention as well as Cure*. Escrito presentado en: The Youth Employment Workshop.

- Goldberg, R., Lucksted, A., McNary, S., Gold, J., Dixon, L. y Lehman, A. (2001). Correlates of long-term unemployment among inner-city adults with serious and persistent mental illness. *Psychiatric Services*, 52(1), 101-103.
- González-Camino, G. y Osca, A. (2004). Estrés y salud laboral. En A. Osca, *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres. pp.326-331.
- Guppy, A. y Marsden, J. (1996). Alcohol and drug misuse and the organizations. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst y C.L. Cooper, *Handbook of work and health psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons. pp.231-255.
- Hammarstrom, A. (1994). Health consequences of youth unemployment. *Public Health*, 108, 403-412.
- Hammarstrom, A. y Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment- selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 20(3), 293-305.
- Hauenstein, E. y Boyd, M. (1994). Depressive symptoms in young women of the Piedmont: Prevalence in rural women. *Women & Health*, 21(2/3), 105-123.
- Harris, C. (1987). *Redundancy and Recession in South Wales*, Oxford: Basil Blackwell.
- Heaney, C., Price, R. y Rafferty, J. (1995). Increasing coping resources at work: A field experiment to increase social support, improve work team functioning and enhance employee mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 335-352.
- House, J. S. (1981). Social structure and personality. En M Rosenberg, RH Turner, *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New York: Basic Books. pp.525-61.
- Informe de Siniestralidad Laboral (2004). UGT. Madrid.
- Jackson, P. y Warr, P. (1984). Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological Medicine*, 14, 605-614.
- Jusmet, J. y Calvet, J. (1999). Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: siglo XXI.
- Kagan, A.R. y Levi, L. (1975). Health and environment - psychosocial stimuli. En L. Levi, *Society, Stress and Disease - Childhood and Adolescence, (Vol. II)*. Oxford University Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-294.
- Karasek, R.A. y Theorell, T. (1990). *Health Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books/Harper.
- Kieselbach, T. (2004). Desempleo juvenil de larga duración y riesgo de exclusión social en Europa: informe cualitativo del proyecto de investigación YUSEDER. *Revista de estudios de juventud*, 65, 31-49 .
- Kleinova, R. (2000). Experiencing of unemployment for the juvenile boys and girls. *Psychologia-Patopsychologia-Dietata*, 35(1), 46-56.
- Kulik, L. (2000). The impact of Gender and Age on Attitudes and Reactions to Unemployment: The Israeli Case. *Sex Roles*, 43, 1/2.
- OIT. (2001). Mental health in the workplace. Ginebra. *Oficina Internacional del Trabajo*.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Levi, L. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la Muerte?*. Luxemburgo; Comisión Europea. [www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/h&s/publicat/pubintro\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm)
- Linton, S. J. (2004). Does stress predict insomnia? *Brit Journal Health Psychology*, 9, 127-36.
- Lockwood, P., y Kunda, Z. (1997). Superstars and me: Predicting the impact of role models on the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 91-103.
- López Peláez, A. (2002): Tecnología y estrés. Previsiones sobre la evolución de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en España en el horizonte del año 2010. En J.F. Tezanos, *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes. Quinto Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid: Sistema. pp. 187-204.
- López Peláez, A. (2003). *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la robótica*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.

- López Peláez, A. (2003). Mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo a través de la aplicación de estrategias de automatización avanzada. En *Prevención, Trabajo y Salud. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 24, 11-17.
- López-Peláez, A. (2005). Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 153-174.
- López Peláez, A. y Krux, M. (2002). Future Trends in Health and Safety at Work: New Technologies, Automation and Stress. *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies -European Commission-)*, 65, 24-33.
- López-Peláez, A. y Poce de León, L. (2005). Juventud, desempleo, empleo precario y exclusión social. En J.F. Tezanos Tortaja, *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad*. pp. 497-528.
- Martella, D y Maass, A. (2000). Unemployment and life satisfaction: The moderating role of time structure and collectivism. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(5), 1095-1108.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, W.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McGrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. En J. E. MacGrath, *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt Rinehart and Winston. pp.10-21.
- McNeisch, W. y Loncle, P. (2004). Política pública y desempleo juvenil en la Unión Europea: convergencia hacia las especificidades nacionales. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, 71-73.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2004). El cambio de empleo en Europa: una mirada desde España. Ponencia presentada en el *VIII Congreso Español de Sociología*, 23-25.p.1-3.
- Montgomery, S., Cook, D., Bartley, M. y Wadsworth, M. (1999). Unemployment pre-dates symptoms of depression and anxiety resulting in medical consultation in young men. *International Journal of Epidemiology*, 28(1), 95-100.
- Morch, H. (1987). *Coping with unemployment among young dames: an empirical study of the differential effects of individual coping and social support*. Nueva York: New York University.
- Morrell, S., Taylor, R. y Kerr, C. (1998). Unemployment and young people's health. *Medical journal of Australia*, 168, 236-240.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P. y Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar físico y psíquico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.
- Paulsson, K., Ivengard, T. y Hunt, B. (2000). Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36(2), 135-144.
- Pinilla, J. (2002). Transformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales. *Sistema, Revista de ciencias sociales*, 168-169, 169-194.
- Pomerleau, O.F. y Pomerleau, C.S. (1991). Research on stress and smoking: progress and problems. *British Journal of Addiction*, 86, 599-603.
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, 168-169, 89-106.
- Ragland, D.R., Greiner, B.A., Yen, I.H. y Fisher, J.M. (2000). Occupational stress factors and alcohol-related behavior in urban transit operators. *Alcoholism, clinical and experimental research*, 24(7), 1011-1019.
- Saarento, O., Rasanen, S., Nieminen, S., Hakko, H. y Isohanni, M. (2000). Sex differences in the contact rates and utilization of psychiatric services. A three-year follow-up study in northern Finland. *European Psychiatry*, 15(3), 205-212.
- Sanchez Moreno, A. (2004) Jóvenes, la nueva precariedad laboral. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- Sargent, L. y Deborah, T. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14 (3), 245-261.
- Séptima Reunión Regional Europea de la Organización Internacional del Trabajo (2005) *Información sobre el Empleo de los jóvenes*. Ginebra.
- Schachter, S. (1959) . The psychology of affiliation. *Stanford University Press*.
- Schachter, S. y Singer, J.E. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological Review*, 69, 379-399.
- Schaufeli, W. y Buunk, B. (1986). Professional burnout. En M. Schabracq, J. Winnubst, y C. Cooper, *Handbook of Work and Health Psychology*. New York: John Wiley and Sons, Inc. pp.311-346.
- Schriner, K., Roessler, R. y Johnson, P. (1993). Identifying the employment concerns of people with spina bifida. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 24(2), 32-37.
- Shirom, A. (2003). Job-Related burnout: A review. En J.C. Quick y L.E. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association. pp. 245-264.
- Smith, C. S., Folkard, S., y Fuller, J. A. (2003). Shiftwork and Working Hours. En J.C. Quick, y L.E. Tetrick, *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. Pp.163-83.
- Suls, J., Martin, R., y Wheeler, L. (2000). Three kinds of opinion comparison: The triadic model. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 219-237.
- Tarilonte, D. (1983). Repercusiones psicosociales del paro. *I Congreso Nacional de Psicología del Trabajo*. Madrid.
- Taylor, S. E. y Lobel, M. (1989). Social comparison activity under threat: Downward evaluation and upward contacts. *Psychological Review*, 96, 569-575.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Tezanos, J. F. (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca.
- Tiggeman, M. y Winefield, A. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive affect of school leavers. *Journal of occupational Psychology*, 57, 33-42.
- Stockes, G. (1981). *Unemployment among school-leavers*. University of Birmingham.
- V Encuesta de Condiciones del Trabajo (2003). MTAS. INSHT.  
[www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.html](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.html)
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45.
- Warr, P. (1994). Work and unemployment. En P. Drenth, H. Thierry, P. Wilems y C.J. Wolf, *Handbook of Work and Organizational Psychology*. London: Wiley.
- Warr, P., Clark, A. y Oswald, A. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational Psychology*, 69,57-81. Paris.
- Wadsworth, M., Montgomery, S. y Bartley, M. (1999). The persisting Effect of Unemployment on health and Social Well-Being in men early in working life. *Social Science and medicine*, 48 (10), 1491-99.
- Watson, D., Pennebaker, J.W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234-254.
- Weaver, C. (1980). Job satisfaction in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245-271.
- Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106, 231-248.

→ estudios

## Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles

En la evolución reciente del mercado de trabajo se detectan nuevos colectivos de riesgo, en los que se concentran algunos de los factores que influyen en el incremento de la siniestralidad. Un caso particularmente relevante es el de los jóvenes. El patrón tradicional de riesgos está dando paso a un nuevo modelo de riesgos, caracterizado por la utilización intensiva de las nuevas tecnologías, una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, y una mayor polivalencia de los trabajadores. Este nuevo patrón de riesgos afecta principalmente a los jóvenes, ya que se encuentran en las fases iniciales de su vida laboral. Las dificultades para lograr y mantener un empleo estable, para hacer frente a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo, y para aportar la polivalencia que se exige en una economía tecnológica avanzada, se unen a otros factores, como el precio de la vivienda, o el fracaso escolar, que configuran un campo de juego en el que los jóvenes tienen que desarrollar su proyecto personal.