

## Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España.

*Work stress, gender and psychological well-being in young working people in Spain.*

David Cobos-Sanchiz<sup>1</sup>, Ligia Sánchez-Tovar<sup>2</sup>, Juan-Jorge-Iván Pérez-Peña<sup>3</sup>  
& Ma. Pilar Matud-Aznar<sup>4</sup>

### Resumen

El estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno muy frecuente en las personas trabajadoras jóvenes y supone una amenaza para su salud y bienestar psicológico. El objetivo del presente trabajo fue analizar la relevancia que los sucesos y cambios laborales tienen en el bienestar psicológico de mujeres y hombres jóvenes. Se realizó un estudio transversal con una muestra formada por 505 hombres y 376 mujeres con empleo y edades entre 18 y 30 años, las cuales fueron evaluadas mediante autoinformes. Los resultados mostraron que el 61.7% de la muestra experimentó al menos un suceso o cambio laboral durante el año anterior, siendo lo más frecuente los cambios en las condiciones laborales, que afectó al 41.1% de los hombres y al 35.9% de las mujeres, seguido por comenzar un nuevo empleo durante el año anterior que se dio en el 33.7% de los hombres y del 41.8% de las mujeres. El número de sucesos y cambios laborales era independiente del bienestar psicológico de los hombres, pero en las mujeres más cambios se asociaban con menor bienestar psicológico, si bien el tamaño del efecto de la asociación era muy bajo. Los análisis de regresión múltiple evidenciaron que los mejores predictores del bienestar psicológico eran los estilos de afrontamiento del estrés de menor emocionalidad y mayor racionalización, además de mayor nivel de estudios en las mujeres. Se concluye que los sucesos y cambios laborales son frecuentes en las personas trabajadoras jóvenes, si bien parecen afectar poco al bienestar psicológico de los hombres.

**Palabras clave:** Estrés relacionado con el trabajo, género, condiciones de trabajo, jóvenes.

### Abstract

Work-related stress is common in young workers and is a threat to their health and psychological well-being. The objective of this study was to analyze the relevance that work-related events and changes have on the psychological well-being of young women and men. A cross-sectional study was carried out in a sample of 505 and 376 employed men and women between the ages of 18 and 30 years, evaluated through self-reports. Results showed that 61.7% of the sample had experienced at least one work-related event or change during the previous year, the most frequent being changes in working conditions, which affected 41.1% of men and 35.9% of women, followed by starting a new job during the previous year, which occurred in 33.7% of men and 41.8% of women. The number of work-related events and changes was independent of the psychological well-being of men, but in women more events and changes were associated with lower psychological well-being, although the effect size of the association was very low. Multiple regression analyses showed that the best predictors of psychological well-being were the styles of coping with stress, with less emotionality and greater rationalization, in addition to a higher level of education in women. We conclude that job events and changes are frequent in young workers, although they seem to have little effect on the psychological well-being of men.

**Keywords:** work-related stress, gender, psychological well-being, youth.

<sup>1</sup>Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España. email: [dcobos@upo.es](mailto:dcobos@upo.es) <sup>2</sup>Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. email: [lsanchez@uc.edu.ve](mailto:lsanchez@uc.edu.ve)

<sup>3</sup>Universidad de La Laguna. Tenerife, España. email: [juanjorgeivan@gmail.com](mailto:juanjorgeivan@gmail.com) <sup>4</sup>Universidad de La Laguna. Tenerife, España. email: [pmatud@ull.edu.es](mailto:pmatud@ull.edu.es)

## Introducción

El estrés es un fenómeno muy frecuente en la sociedad actual y es muy común entre las personas trabajadoras. En encuestas realizadas durante la última década en Estados Unidos se ha encontrado que el trabajo es una de las fuentes de estrés citadas con mayor frecuencia (American Psychological Association, 2017). Según una encuesta realizada en abril y mayo de 2020 por esta asociación, el 70% de las personas empleadas en Estados Unidos afirmaron que el trabajo era una fuente de estrés en su vida, porcentaje que fue del 69% en la encuesta realizada en 2019 (American Psychological Association, 2020).

En un estudio recientemente publicado, realizado en España con personas de edades entre 18 y 29 años (Matud, Díaz, Bethencourt & Ibáñez, 2020), se encontró que la presencia de sucesos y cambios relacionados con el ámbito laboral era el tipo de estrés citado con mayor frecuencia por mujeres y hombres. El estrés ocupacional es, en todo el mundo, un importante factor de riesgo para la salud física y mental de las personas trabajadoras. Pese a que en las últimas décadas han sido muchas las investigaciones sobre el estrés en el trabajo, y se han desarrollado distintas intervenciones para su manejo, actualmente el estrés continúa siendo una preocupación tanto para las personas como para las organizaciones (Richardson, 2017), habiéndose observado en varios países un aumento en la intensidad e incidencia del estrés laboral debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de las relaciones sociolaborales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Este estrés que venimos refiriendo, desarrollado en el ámbito laboral, puede ser un problema aún mayor para las personas jóvenes, dada la precariedad actual en el mundo del trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad. Millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes. Datos recientes indican que en 2018 la mayoría de los 3.300 millones de personas empleadas en el mundo no

gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades (OIT, 2019). Las condiciones laborales son cada vez más flexibles y precarias, con contratos a tiempo parcial, por tiempo determinado o temporal, subcontrataciones, etc. (Nascimento & Álvaro, 2014). Así la precariedad laboral, o aún más la falta de un empleo, no solo merma el acceso a las diversas fuentes de obtención de recursos, sino que genera una serie de aspectos negativos sobre el bienestar psicológico de las personas que lo sufren (Torres, 2018).

Para varios millones de jóvenes en la Unión Europea, encontrar trabajo es extremadamente difícil. En algunos países del sur de Europa, más de la mitad de todos los adultos jóvenes están desempleados, situación agravada singularmente tras la última crisis financiera. Esto conlleva problemas de índole psicosocial para ellos, pero también puede suponer consecuencias devastadoras para los países en cuestión y para la propia Unión (Berlingieri, Bonin & Sprietsma, 2014), por las tensiones sociales que se pueden producir. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), concretamente en España, las tasas de desempleo duplican las de la población adulta y afectan a más de la mitad del colectivo (INE, 2020).

La experiencia psicológica del desempleo varía en función de una serie de variables como la clase social, el género, el nivel de estudios, la edad, el apoyo social o la duración del periodo de desempleo, que determinan una actitud diferenciada hacia el trabajo de las personas en situación de desempleo (Izquierdo & Alonso, 2010). El hecho más relevante ha sido el cambio experimentado en la norma industrial de ocupación masculina: los empleos estables para toda la vida laboral desaparecen para dejar paso al perpetuo cambio con intervalos de paro, inestabilidad y precariedad en las trayectorias laborales. A la dificultad, generalizable a nivel europeo, que supone entrar por vez primera en el mercado laboral, deben añadirse los problemas que se derivan de la economía española basada en sectores productivos poco estables (Borràs & Moreno, 2019).

Es significativo hacer notar que, a pesar de la crisis de ocupación y de los cambios en los sistemas productivos que venimos mencionando y el hecho de que las generaciones jóvenes parecen asumir que no pueden aspirar a la situación laboral que han disfrutado sus padres y, en consecuencia, a los mismos estándares de bienestar material (Alonso, Fernández & Ibáñez, 2013), sin embargo, su visión y expectativas con relación al trabajo y la vida profesional sigue siendo, en gran medida, coincidente con la de generaciones anteriores. El trabajo es para ellos un elemento fundamental en sus vidas, ya sea en su versión más instrumental y utilitaria (jóvenes con una reciente tradición industrial o de entornos rurales y semirurales periféricos), o en su versión más autorrealizadora (jóvenes urbanitas) (Borràs, Moreno, Candela & Legarreta, 2019).

En este sentido, a pesar de que entre las expectativas realistas de los jóvenes españoles está la dificultad de inserción laboral, esto no amortigua un impacto psicológico y social de mucho calado, que puede generar en los individuos duras y relevantes secuelas que perduren en el tiempo (Arrazola, Galán & Hevia, 2018). Tales circunstancias pueden ser, de hecho, una fuente importante de estrés que acaben alterando la fisiología y el bienestar mental del individuo.

Se ha reconocido que el estrés es uno de los fenómenos psicológicos más impactantes en lo que respecta a sus consecuencias para la salud física y mental (Howland, Armeli, Feinn, & Tennen, 2017) y el estrés laboral parece ser particularmente importante ya que supone una amenaza para la persona trabajadora, para las organizaciones y para la sociedad. El trabajo es un aspecto muy importante en el ámbito individual y social ya que contribuye a la satisfacción de las necesidades humanas de supervivencia económica, conexión social y autodeterminación y contribuye al bienestar individual y social, si bien cuando el trabajo es precario o se realiza en condiciones injustas no es capaz de satisfacer tales necesidades (Blustein, Kenny, Di Fabio & Guichard, 2019).

Muchos de los determinantes sociales de salud en la vida adulta están asociados a la vida

laboral (Toivanen, 2012). El trabajo es considerado como un aspecto importante de la calidad de vida (Nieuwenhuijsen, Bruinvels & Frings, 2010), y la satisfacción con el trabajo se asocia, en mujeres y hombres, con mayor satisfacción con la vida en general (Cobos, Del-Pino, Sánchez & Matud, 2020; Matud, 2016).

Aunque existe evidencia de que el estrés en el trabajo genera daños físicos (Toivanen, 2012) y psicológicos a las personas trabajadoras, habiéndose encontrado en diversos estudios que se asocia con problemas de salud mental (Hu, Wang, Xu, & Xu, 2014; Matud, Cobos & Sánchez, 2018; Wang, Lai, Chang, Huang, Zauszniewski & Yu, 2015) y con malestar psicológico (Cobos et al, 2020), son pocos los estudios que han analizado la medida en que los sucesos y cambios laborales se asocian con el bienestar psicológico. Pese a que ya desde 1948 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud no como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de completo bienestar físico, psicológico y social (OMS, 1948), el modelo que ha prevalecido tradicionalmente en la investigación y en la práctica clínica ha sido el modelo biomédico, que se centra exclusivamente en la patología y en la enfermedad. Esta tendencia está cambiando durante las últimas décadas y cada día se le da mayor importancia al bienestar psicológico (Ryff, 2014), el cual no solo es importante por sí mismo sino porque, además, se asocia con mejor salud física y mental (Ryff, 2013, 2014; Yoo & Ryff, 2019).

Dentro de los modelos de bienestar psicológico destaca el propuesto por Ryff (1989, 1995). Se trata de un modelo multidimensional basado en el concepto de “eudaimonia” de Aristóteles y en ideas sobre el funcionamiento positivo humano (Ryff, 1989) donde se reconoce que “estar bien psicológicamente es más que no tener malestar psicológico u otros problemas mentales” (Ryff, 1995, p. 103). Dicho modelo incluye seis dimensiones: autoaceptación, que se refiere a tener una actitud positiva hacia sí mismo/a y la experiencia pasada, reconociendo y aceptando las cualidades propias, tanto las buenas como las malas; relaciones positivas, que se refiere a tener relaciones verdaderas, cálidas y satisfactorias con

otras personas, comprendiéndolos y preocupándose por su bienestar; autonomía, que se refiere básicamente a la medida en que la persona es autónoma e independiente, regula su conducta internamente y se valora a sí mismo/a por sus estándares personales; dominio del entorno, que se refiere a la capacidad de la persona para manejar y controlar el medio, utilizando las oportunidades que éste le ofrece de modo que se adecúen a sus necesidades y valores; propósito en la vida, que incluye el tener metas y objetivos en la vida y sentir que la vida, presente y pasada, tiene sentido; crecimiento personal que se refiere al sentimiento de evolución y crecimiento continuo, estando abierto a nuevas experiencias y teniendo la sensación de estar desarrollando su propio potencial (Ryff, 1989, 1995; Ryff & Keyes, 1995).

La estructura de seis factores del bienestar psicológico propuesto por Ryff ha sido apoyada por investigaciones con análisis factorial confirmatorio realizadas en diversos países, incluido España (Kállay & Rus, 2014; Ryff & Keyes, 1995; Van Dierendonck, Díaz, Rodríguez, Blanco & Moreno, 2008).

Existe evidencia que el género es un factor muy importante en el área laboral, ya que los roles tradicionales y los estereotipos de género prescriben mayor implicación en el trabajo para los hombres que para las mujeres (Bear & Glick, 2017). Aunque las investigaciones han mostrado que mujeres y hombres son más similares que diferentes en una serie de factores relevantes en la relación trabajo-familia, persisten una serie de mitos que consideran que el rol “natural” de la mujer es el de esposa y madre mientras que el del hombre es el de trabajador y que las cuestiones de la relación trabajo-familia son cuestiones “de mujeres” (Barnett, Brennan & Lee, 2018).

Además, pese a que en los últimos años se están dando algunos cambios en los países desarrollados (De la Rica, 2017), el mercado laboral está segregado por género y persisten las desigualdades laborales (Barnett et al, 2018; Cohen, 2013; De la Rica, 2017; Rai, Brown & Ruwanpura, 2019), con peores empleos y salarios para las mujeres respecto a los hombres. Por tanto,

el objetivo del presente trabajo es analizar la relevancia que los sucesos y cambios laborales tienen en el bienestar psicológico de mujeres y hombres jóvenes.

## Método

La investigación es transversal y de tipo exploratorio-descriptivo. Se han empleado los siguientes instrumentos:

*Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff* (1989). Se ha utilizado la versión traducida y validada en España donde se ha encontrado una estructura de seis factores y un constructo latente de segundo orden de bienestar psicológico (Van Dierendonck et al, 2008). Dicha versión consta de 38 ítems con un formato de respuesta va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 6 (totalmente de acuerdo) que se estructuran en las siguientes escalas: autoaceptación, integrada por 6 ítems cuya consistencia interna (alfa de Cronbach) era de .79; relaciones positivas, formada por 6 ítems cuya consistencia interna era .78; autonomía, integrada por 8 ítems cuya consistencia interna era .71; dominio del entorno, formada por 6 ítems cuya consistencia interna era .68; propósito en la vida, compuesta por 6 ítems con una consistencia interna era .82; y crecimiento personal, formada por 6 ítems cuya consistencia interna era .71.

*Cuestionario de Estilos de Afrontamiento del Estrés* (Roger, Jarvis, & Najarian, 1993). Se utilizó la versión española validada en una muestra de la población general española, con edades entre 18 y 29 años de edad (Matud et al, 2020). El cuestionario consta de 45 ítems con un formato de respuesta de 4 puntos que va desde 0 (nunca) hasta 3 (siempre) que se estructuran en tres estilos de afrontamiento del estrés: racionalización, formado por 15 ítems que evalúan el afrontamiento centrado en la solución del problema y cuya consistencia interna (alfa de Cronbach) fue de .84; emocionalidad, que se refiere a un estilo de respuesta de tipo emocional ante el estrés y está compuesto por 16 ítems cuya consistencia interna fue de .83; y distanciamiento, que se refiere a un estilo de respuesta que se define por el sentimiento de independencia del suceso y de la emoción

asociada con él (Roger et al, 1993), que consta de 14 ítems cuyo alfa de Cronbach era .75.

*Hoja de recogida de datos sociodemográficos y de sucesos y cambios laborales.* En ella se registran las principales variables sociodemográficas y las relativas al empleo. La presencia de sucesos y cambios laborales se evaluó preguntando a cada persona si, durante el último año, había experimentado o no los siguientes sucesos: 1) cambio de empleo; 2) pérdida de empleo; 3) comenzar un nuevo empleo; 4) cambio en las condiciones laborales. Las puntuaciones en los cuatro ítems se sumaron en una puntuación que se denominó N° de sucesos y cambios laborales.

La muestra es de conveniencia y estaba formada por un total de 505 hombres y 376 mujeres de la población general española con edades comprendidas en 18 y 30 años que, en el momento de cumplimentación de las pruebas, estaban trabajando. Casi la mitad (el 46.3%) tenía empleo fijo, el 24.2% tenía contrato a tiempo completo, el 23.1% a tiempo parcial, el 5.3% estudiaba y trabajaba y el resto trabajaba de forma autónoma. Además, una de las personas informó estar trabajando sin contrato. La edad de los hombres era 25.60 ( $DT = 3.20$ ) y la de las mujeres 25.27 ( $DT = 3.32$ ), diferencias que no eran estadísticamente significativas,  $t(879) = 1.489$ ,  $p = 0.14$ .

Todas las personas que participaron en la investigación fueron voluntarias y no recibieron compensación económica por su participación. Las pruebas fueron auto-cumplimentadas de forma individual en formato papel tras obtenerse el consentimiento informado. El estudio se ha realizado siguiendo los acuerdos de la Declaración de Helsinki y en ninguna de las pruebas se utilizó el nombre ni ningún otro dato que permitiese identificar a la persona participante. El acceso a la muestra fue a través de centros laborales y de la red social de alumnado psicología y de sociología con formación en el pase de pruebas, quienes recibieron créditos de curso por su participación. Los criterios de inclusión en el trabajo fueron: 1) edad entre 18 y 30 años; 2) estar trabajando cuando

se realizó el pase de pruebas. El presente estudio se inserta dentro de una investigación más amplia sobre género y bienestar y fue informado positivamente por el Comité de Ética de la Investigación y Bienestar Animal de la Universidad de La Laguna.

## Resultados

En la Tabla 1 se muestran las principales características sociodemográficas de mujeres y hombres. Como puede observarse, aunque se da diversidad en el nivel de estudios, lo más común en el caso de los hombres es que tenga estudios medios, lo que se da en el 40%, o que únicamente hayan cursado estudios básicos, cuestión que sucede en prácticamente la tercera parte. Por el contrario, en las mujeres lo más frecuente es que hayan cursado estudios universitarios, esto ocurre en poco más de la mitad, seguido de estudios medios observado en casi la tercera parte y son minoría las que únicamente han cursado estudios básicos. Las diferencias entre los porcentajes fueron estadísticamente significativas.

También en la profesión se daba diversidad, si bien lo más común en mujeres y hombres es que se tratase de trabajo de tipo manual, lo que sucedía en más del 40% siendo lo más común, en ambos géneros, que se tratase de personal de camareros/as y personal de hostelería, dependientes/as de comercio o personal auxiliar. Además, en el caso de los hombres era también frecuente que fuesen peones, repartidores, albañiles, mecánicos o taxistas, mientras que era más frecuente en las mujeres que en los hombres que se tratase de personal de limpieza y de peluqueras.

En los hombres también era frecuente que su empleo fuese de tipo no manual, siendo lo más frecuente que se tratase de administrativos o personal de las fuerzas y cuerpos de seguridad, y menos del 15% de los hombres eran profesionales, categoría que en el presente estudio se aplica a aquellos trabajos para cuyo desempeño es

imprescindible tener un título universitario. En las mujeres era prácticamente igual de frecuente que tuviesen trabajo de tipo no manual (29.5%) y profesional (28.2%), siendo lo más frecuente en este último caso que se tratase de enfermeras, maestras, profesoras de instituto o psicólogas mientras que cuando se trataba de trabajo no manual lo más común eran las administrativas.

En el caso de los hombres profesionales era frecuente que se tratase de ingenieros o informáticos, aunque también había enfermeros y profesores de instituto. Además, siete de los hombres y dos de las mujeres trabajaban como autónomos/as teniendo generalmente pequeños negocios. Las diferencias en los porcentajes de mujeres y hombres en las distintas categorías

profesionales eran estadísticamente significativas. Al analizar el estado civil se encontró que lo más frecuente eran las personas solteras, lo que se daba en el 82.7% de los hombres y el 74.2% de las mujeres. La cuarta parte de las mujeres estaba casada o tenía pareja de hecho, lo cual se daba únicamente en el 16.9% de los hombres y dos de los hombres y tres de las mujeres estaban separados/as o divorciados. Las diferencias en los porcentajes de estado civil de mujeres y hombres eran estadísticamente significativas. No había diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el número de hijos/as, siendo lo más frecuente que no tuviesen hijos/as, tal y como se observa en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de hombres y mujeres.

	Hombres		Mujeres		$\chi^2$
<i>Nivel de estudios:</i>					
Básicos	166	32.9	59	15.7	66.92***
Medios	202	40.0	118	31.4	
Universitarios	137	27.1	199	52.9	
<i>Profesión:</i>					
Trabajo manual	235	46.5	157	41.8	27.69***
Trabajo no manual	191	37.8	111	29.5	
Profesional	72	14.3	106	28.2	
Autónomo/a	7	1.4	2	0.5	
<i>Estado civil:</i>					
Soltero/a	415	82.7	279	74.2	9.42**
Casado/a o convive con pareja	85	16.9	94	25.0	
Separado/a	2	0.4	3	0.8	
Sin dato	3				
<i>Número de hijos/as:</i>					
0	474	94.4	335	89.6	7.62
1	21	4.2	32	8.6	
2	6	1.2	6	1.6	
3	1	0.2	1	0.3	
Sin dato	3		2		

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

**Fuente:** datos de la investigación. 2020

Al analizar los sucesos y cambios laborales experimentados durante el año anterior se encontró que lo más frecuente eran los cambios en las condiciones laborales, que se dio en el 38.9% de la

muestra, afectando al 41.1% de los hombres y el 35.9% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas,  $\chi^2(1, N = 880) = 2.42, p = .12$ . El 37.2% de la muestra total había

comenzado un nuevo empleo durante el año anterior, porcentaje que era del 33.7% de los hombres y del 41.8% de las mujeres, diferencias que eran estadísticamente significativas,  $\chi^2 (1, N = 880) = 5.94, p = .01$ . El 26.4% de la muestra total había cambiado de empleo durante el año anterior porcentaje que era del 27.2% de los hombres y el 25.3% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas,  $\chi^2 (1, N = 880) = 0.41, p = .54$ .

Lo menos frecuente era que hubiesen perdido el empleo durante el año anterior, lo que afectó al 10.7% de los hombres y al 9.8% de mujeres, diferencias en porcentaje que no eran estadísticamente significativas  $\chi^2 (1, N = 880) = 1.77, p = .67$ .

Casi dos terceras partes de la muestra había experimentado uno o más sucesos y cambios laborales durante el año anterior, y no había diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el número de cambios experimentados,  $\chi^2 (4, N = 880) = 1.23, p = .87$ . El 38.3% de la muestra no había experimentado ningún cambio ni suceso en el área laboral durante el año anterior, el 33.8% había experimentado uno, el 11.1%, dos, tres el 10.6% y cuatro el 6.3% de la muestra total.

En la muestra de hombres, el número de sucesos y cambios laborales experimentado durante el año anterior era independiente de la edad ( $r = -.08, p = .09$ ) y del nivel de estudios ( $\rho = .03, p = .53$ ) y en la de mujeres, aunque el número de sucesos y cambios laborales era independiente del nivel de estudios ( $\rho = .01, p = .83$ ), el número de sucesos y cambios eran ligeramente menor en las mujeres de más edad ( $r = -.12, p = .02$ ).

En la Tabla 2 se muestran las correlaciones, en mujeres y hombres, entre cada una de las dimensiones de bienestar psicológico y los tres estilos de afrontamiento del estrés con la puntuación total con el número de sucesos y cambios laborales experimentados durante el último año.

**Tabla 2.** Correlaciones en hombres y mujeres entre las puntuaciones en bienestar y en estilos de afrontamiento del estrés con el número de sucesos y cambios laborales

	Hombres	Mujeres
Autoaceptación	-.05	-.04
Relaciones positivas	-.03	-.06
Autonomía	-.06	-.11*
Dominio del entorno	-.08	-.15**
Propósito en la vida	-.08	-.15**
Crecimiento personal	-.05	-.07
Bienestar psicológico	-.08	-.12*
Racionalización	-.02	-.10
Emocionalidad	.07	.12*
Distanciamiento	.10*	-.03

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

**Fuente:** datos de la investigación. 2020

Como puede observarse en la Tabla 2, en los hombres el número de sucesos y cambios laborales era independiente de su bienestar psicológico y del estilo de afrontamiento del estrés de racionalización y emocionalidad, y se asociaba de forma estadísticamente significativa con el estilo de afrontamiento de distanciamiento, si bien la magnitud de la asociación es baja. En las mujeres se daban varias correlaciones estadísticamente significativas, aunque la magnitud de la asociación era baja. Así, se observó una cierta tendencia a menor autonomía, menor dominio del entorno, menor propósito en la vida y menor bienestar psicológico en general en las mujeres que habían experimentado un mayor número de sucesos y cambios laborales durante el año anterior. Además, su estilo de afrontamiento del estrés era más emocional.

Para conocer la medida en que el número de sucesos y cambios laborales experimentados el año anterior y la forma típica de hacer frente al estrés predecían el bienestar psicológico en mujeres y hombres se hicieron análisis de regresión múltiple jerárquica de forma separada para cada género. En el primer paso (Modelo 1) se incluyó la edad y el nivel de estudios, en el segundo el número de

sucesos y cambios laborales experimentados el año anterior (Modelo 2) y los tres estilos de afrontamiento del estrés en el tercero (Modelo 3). Dentro de cada modelo los predictores se incluyeron de forma simultánea.

En la Tabla 3 se muestran los resultados del análisis de regresión en la muestra de hombres y en la Tabla 4 en la de las mujeres. Como puede observarse en la Tabla 3, la inclusión en el Modelo 1 de la edad y del nivel de estudios produjo una predicción estadísticamente significativa del bienestar psicológico, si bien únicamente lo fue el peso Beta correspondiente al nivel de estudios, asociándose más estudios con mayor bienestar. La inclusión en la ecuación de regresión del número de sucesos y cambios laborales en el Modelo 2 no produjo un cambio estadísticamente significativo

en la predicción del bienestar psicológico de los hombres.

Por el contrario, la inclusión de los estilos de afrontamiento del estrés en el Modelo 3 produjo un cambio importante y estadísticamente significativo en la predicción del bienestar psicológico si bien, al incluir dichos estilos, el peso Beta del nivel de estudios dejó de ser estadísticamente significativo. El modelo final, que predijo el 46.5% de la varianza en el bienestar de los hombres, indicó que las variables estadísticamente significativas en la predicción de dicho bienestar eran los estilos de afrontamiento del estrés de emocionalidad y de racionalización, con mayor bienestar en los hombres con un estilo de afrontamiento del estrés de menor emocionalidad y mayor racionalización.

**Tabla 3.** Análisis de regresión múltiple jerárquica prediciendo el bienestar psicológico en la muestra de hombres

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
Edad	.05	1.05	.04	.92	.01	.37
Estudios	.12	2.64**	.12	2.68**	.05	1.39
Nº de sucesos y cambios laborales			-.07	-1.66	-.03	-.91
Racionalización					.37	10.90***
Emocionalidad					-.49	-13.43***
Distanciamiento					-.04	-.18
$R^2$	.02		.02		.47	
Cambio en $R^2$	.02**		.01		.45***	

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

Fuente: datos de la investigación. 2020

En la Tabla 4 se muestran los principales resultados del Análisis de regresión múltiple jerárquico prediciendo el bienestar psicológico en la muestra de mujeres.

Como puede observarse en la Tabla 4, también en las mujeres la inclusión en el Modelo 1 de la edad y del nivel de estudios produjo una predicción del bienestar psicológico estadísticamente significativa, siendo únicamente

significativo el peso Beta del nivel de estudios, asociándose mayor bienestar con más estudios. La inclusión en la ecuación de regresión del número de sucesos y cambios laborales en el Modelo 2 también produjo un cambio estadísticamente significativo en  $R^2$ , indicando el peso Beta de dicha variable que las mujeres que durante el año anterior habían experimentado un menor número de sucesos y cambios laborales tenían mayor bienestar psicológico.



**Tabla 4.** Análisis de regresión múltiple jerárquica prediciendo el bienestar psicológico en la muestra de mujeres

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
Edad	.09	1.79	.08	1.53	.01	.31
Estudios	.21	4.22**	.21	4.26***	.11	2.96
Nº de sucesos y cambios laborales			-.11	-2.23*	-.03	-.88
Racionalización					.40	9.40***
Emocionalidad					-.44	-10.86***
Distanciamiento					-.05	-1.28
$R^2$	.06		.07		.52	
Cambio en $R^2$	.05***		.01*		.45***	

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

Fuente: datos de la investigación. 2020

La inclusión de los estilos de afrontamiento del estrés en el Modelo 3 produjo un cambio importante y estadísticamente significativo en la predicción del bienestar psicológico si bien, al incluir dichos estilos de afrontamiento del estrés, el peso Beta del número de sucesos y cambios laborales dejó de ser estadísticamente significativo. El modelo final, que predijo el 50.9% de la varianza en el bienestar psicológico de las mujeres, indicó que las variables estadísticamente significativas en la predicción de dicho bienestar eran el nivel de estudios y los estilos de afrontamiento del estrés de emocionalidad y de racionalización, con mayor bienestar en las mujeres que tenían un estilo de afrontamiento del estrés de menor emocionalidad y de mayor racionalización y cuyo nivel de estudios era mayor.

## Discusión

El trabajo es una de las fuentes de estrés más comunes en la sociedad actual (American Psychological Association, 2017, 2020), y ello parece ser aún más frecuente en las personas jóvenes, dado que en los últimos años se han dado en la mayoría de países cambios económicos y tecnológicos que han afectado de forma importante a las condiciones laborales y a las oportunidades de empleo (Borràs & Moreno, 2019). La salud mental

y la relacionada con el estrés entre las personas adolescentes y adultas jóvenes constituyen preocupaciones importantes de salud pública a nivel internacional (Wiklund, Bengs, Malmgren-Olsson & Öhman, 2010).

Aunque durante las últimas décadas se han planteado diversas intervenciones para el manejo del estrés, el estrés laboral continúa siendo una preocupación tanto para las personas como para las organizaciones (Richardson, 2017). Por ello, es importante realizar investigaciones que permitan avanzar en el conocimiento de los factores relativos al área laboral que se asocian con el bienestar de las personas jóvenes, de modo que puedan diseñarse e implementarse programas y estrategias de intervención dedicadas a fomentar una mejor salud y bienestar en este importante periodo de la vida. Por ello, el objetivo del presente trabajo fue analizar la relevancia que los sucesos y cambios laborales tienen en el bienestar psicológico las personas trabajadoras jóvenes, siguiendo una perspectiva de género ya que existe evidencia de la centralidad del género en el mundo del trabajo.

En este sentido, a pesar que entre las expectativas realistas de los jóvenes españoles está la de su dificultad de inserción laboral, esto no amortigua un impacto psicológico y social de mucho calado, que puede generar en los individuos

duras y relevantes secuelas que perduren en el tiempo (Arrazola et al, 2018). Tales circunstancias pueden ser, de hecho, una fuente importante de estrés que acaben alterando la fisiología y el bienestar mental del individuo.

Los resultados evidenciaron, en primer lugar, que la mayoría de las personas que conforman la muestra habían experimentado al menos un cambio o suceso relativo al área laboral durante el año anterior, siendo lo más frecuente el cambio en las condiciones laborales. No se encontraron diferencias entre mujeres y hombres en el número de sucesos y cambios laborales experimentados durante el año anterior, si bien era más frecuente en las mujeres, respecto a los hombres, seguido de comenzar un nuevo empleo durante el año anterior, que se observó en la tercera parte de los hombres y casi la mitad de las mujeres.

Dado que las mujeres y hombres de la muestra tenían edades similares, estos resultados podrían reflejar la mayor dificultad que, para integrarse en el área laboral, tienen las mujeres y ello pese a que la mitad de ellas tenía estudios universitarios, lo que se daba únicamente en poco más de la cuarta parte de los hombres. Pese a que el 52.9% de las mujeres había cursado estudios universitarios, únicamente el 28.2% tenía trabajos en los que se requería tal formación.

Y aunque tal fenómeno se daba en los hombres, ya el 27.1% tenía estudios universitarios, pero solo el 14.3% ocupaba puestos de trabajo para los que era indispensable tal formación, el fenómeno era más acusado en las mujeres. Los sucesos y cambios laborales suponen así una amenaza para la salud y el bienestar de mujeres y hombres, aunque estas consecuencias se hacen más explícitas en los grupos de mayor vulnerabilidad: por ejemplo, las mujeres, quienes sufren una inserción laboral menos favorable que la población masculina (Izquierdo, 2010).

De hecho, aun reduciéndose las diferencias por sexo en los últimos años, éstas siguen siendo muy relevantes. Las mujeres jóvenes siguen presentando mayores porcentajes de contratos a tiempo parcial y perciben menores salarios que los

hombres (Echaves & Echaves, 2017) y se siguen dando rasgos diferenciados entre la participación masculina y la femenina, que aluden a una menor presencia de mujeres, una mayor discontinuidad temporal y sectorial, puestos de trabajo más precarios y, consecuentemente, una mayor posibilidad de ocupar empleos con menor responsabilidad y menor retribución, generando una desigualdad de género en el mercado de trabajo (Alcañiz, 2017).

Las mujeres ocupan jornadas a tiempo parcial mayoritariamente en sectores feminizados. Se produce, pues, una doble desigualdad, en la segregación y en la segmentación ya que, junto con la menor valoración, y consiguiente menor retribución de los empleos en sectores feminizados, se suma el hecho de que sean a tiempo parcial, con lo cual la precariedad y la desigualdad se agudizan (Alcañiz & Monteiro, 2016). El presente trabajo evidencia la persistencia de la desigualdad de género en el trabajo, al igual que se ha encontrado en otros estudios (Barnett et al., 2018; Cohen, 2013; De la Rica, 2017; Rai et al, 2019), ya que en este estudio también se encontró que había muchas diferencias en las profesiones concretas que ejercían mujeres y hombres.

De entre los resultados del presente trabajo destaca que un mayor número de sucesos y cambios laborales experimentados durante el último año se asocian con peor bienestar psicológico en el caso de las mujeres, pero no en el de los hombres. Ello parece ir en contra de los roles tradicionales y estereotipos de género que prescriben y asumen mayor implicación en el trabajo para los hombres que para las mujeres (Bear & Glick, 2017).

Tal y como plantean Barnett et al (2018), frente a los mitos que consideran que el rol "natural" de la mujer es el de esposa y madre mientras que el del hombre es el de trabajador, las investigaciones evidencian la falsedad de esos supuestos, siendo importante erradicar tales mitos y estereotipos con el fin de lograr mayor igualdad de género en el trabajo y que mujeres y hombres desarrollen todos sus potenciales y logren el mayor bienestar posible.

Los resultados de los análisis de regresión múltiple han evidenciado que la clave para el bienestar psicológico no es la existencia del estrés derivado de la presencia de sucesos y cambios vitales relativos al trabajo, sino la forma de hacer frente al estrés, con mayor bienestar psicológico en las mujeres y los hombres con estilos de afrontamiento del estrés de menor emocionalidad y mayor afrontamiento centrado en el problema. Estos datos amplían al bienestar psicológico los resultados de investigaciones realizadas en las últimas décadas donde se ha encontrado que el impacto del estrés en la salud varía en función de otras variables, entre las que destaca el afrontamiento del estrés (Folkman & Lazarus, 1980; Matud & García, 2019; Pearlin, 1989).

Este estudio tiene una serie de limitaciones entre las que resalta su diseño transversal, por lo que no puede hablarse de relaciones causa-efecto; que la evaluación del estrés laboral se ha limitado a la medición de los sucesos y cambios laborales; y la muestra del estudio no es aleatoria.

## Conclusión

Los resultados del presente trabajo permiten concluir que la mayoría de las personas jóvenes se encuentran sometidas a sucesos y cambios laborales, sobre todo a cambios en las condiciones de trabajo, o comenzar un nuevo empleo.

Aunque tales cambios y sucesos son independientes del bienestar de los hombres suponen una amenaza para el bienestar de las mujeres, si bien los principales determinantes del mayor bienestar de las mujeres y los hombres jóvenes son los estilos de afrontamiento del estrés de menor emocionalidad y mayor afrontamiento centrado en el problema.

**Agradecimientos:** *Financiación:* Ministerio de Economía y Competitividad. Referencia: PSI2015-65963-R (MINECO/FEDER, UE).

## Referencias Bibliográficas

- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (46), 244-285.
- Alcañiz, M. & Monteiro, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, 23 (72), 39-68.
- Alonso, L., Fernández, C. & Ibáñez, R. (2013). Significados del consumo entre jóvenes adultos en el contexto de crisis actual. *Papeles ecosociales de cambio social*, 121, 49-57.
- American Psychological Association (2017). *Stress in America: Coping with change*. Washington: American Psychological Association.
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America 2020. Stress in the Time of COVID-19*. Washington: American Psychological Association.
- Arrazola, M., Galán, S. & Hevia, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. *Papeles de Economía Española*, 156, 62-75.
- Barnett, R., Brennan, R., & Lee, S. (2018). The work-family interface. En C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives* (pp. 425-442). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bear, J. & Glick, P. (2017). Breadwinner bonus and caregiver penalty in workplace rewards for men and women. *Social Psychological and*

- Personality Science*, 8(7), 780–788. doi:10.1177/1948550616683016
- Berlingieri, F., Bonin, H. & Sprietsma, M. (2014). *Youth unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options*. Stuttgart: Robert Bosch.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. doi:10.1177/1069072718774002
- Borràs, V. & Moreno, S. (2019). *La empleabilidad de l@s jóvenes: formación, género y territorio (EJECT)*. Barcelona: Informe final de proyectos de I+D+i, CSO2014-59753-P.
- Borràs, V., Moreno, S., Candela, P. & Legarreta, M. (2019). Jóvenes en perpetuo tránsito hacia ninguna parte. *Revista Española de Sociología*, 28 (2), 365-380. doi:10.22325/fes/res.2019.05
- Cobos, D., Del-Pino, M., Sánchez, L., Matud, P. (2020). The Importance of Work-Related Events and Changes in Psychological Distress and Life Satisfaction amongst Young Workers in Spain: A Gender Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13) 4697. doi:10.3390/ijerph17134697
- Cohen, P. (2013). The persistence of workplace gender segregation in the US. *Sociology Compass*, 7(11), 889–899. doi:10.1111/soc4.12083
- De la Rica, S. (2017). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16, 59-71.
- Echaves, A. & Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 2, 33-52.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239. doi:10.2307/2136617
- Howland, M., Armeli, S., Feinn, R., & Tennen, H. (2017). Daily emotional stress reactivity in emerging adulthood: Temporal stability and its predictors. *Anxiety Stress Coping*, 30(2), 121–132. doi:10.1080/10615806.2016.1228904
- Hu, Y., Wang, D., Xu, G., & Xu, P. (2014). The relationship between work stress and mental health in medical workers in East China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(2), 237–244. doi:10.2224/sbp.2014.42.2.237
- Instituto Nacional de Empleo (2020). *Encuesta de Población Activa. Resultados nacionales*. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). *Estrés laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España.
- Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral: una perspectiva desde la orientación profesional*. Úbeda: Amarantos.
- Izquierdo, T. & Alonso, H. (2010). Valores Culturales y Consecuencias Psicosociales del Desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 123-133.
- Kállay, E., & Rus, C. (2014). Psychometric properties of the 44-item version of Ryff's Psychological well-Being scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 30(1), 15-21. doi:10.1027/1015-5759/a000163
- Matud, P. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral de mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 16-26.
- Matud, P., Cobos D. & Sánchez, L. (2018). Género, estrés laboral y salud en España. *Sicurezza e Scienze Sociali*, 3, 151-164. doi:10.3280/SISS2018-003011
- Matud, P., Díaz, A., Bethencourt, J., & Ibáñez, I. (2020). Stress and Psychological Distress in Emerging Adulthood: A Gender Analysis. *Journal of Clinical Medicine*, 9 (9), 2859. doi:10.3390/jcm9092859.

- Matud, P. & García, C. (2019). Psychological distress and social functioning in elderly Spanish people: A gender analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 341. doi:10.3390/ijerph16030341.
- Nascimento, R. & Álvaro, J. L. (2014). Alargamiento de la juventud e identidad: un estudio de los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes en Brasil y España. *Athenea Digital*, 14 (2), 21-37. doi:10.5565/rev/athenea.1206
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277–286. doi:10.1093/occmed/kqq081
- Organisation Internationale du Travail (2020). Empleo et questions sociales dans le monde: Tendances 2019. Genève: OIT.
- Pearlin, L. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(3), 241–256. doi:10.2307/2136956
- Rai, S., Brown, B. & Ruwanpura, K. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis. *World Development*, 113(C), 368-380. doi: 10.1016/j.worlddev.2018.09.006
- Richardson, K. (2017). Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 423-428. doi:10.1037/ocp0000066
- Roger, D., Jarvis, G., & Najarian, B. (1993). Detachment and coping: The construction and validation of a new scale for measuring coping strategies. *Personality & Individual Differences*, 15(6), 619–626. doi:10.1016/0191-8869(93)90003-L
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Currents Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395
- Ryff, C. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization. En A. S. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (pp. 77-98). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ryff, C. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. doi:10.1159/000353263
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Toivanen, S. (2012). Social Determinants of Stroke as Related to Stress at Work among Working Women: A Literature Review. *Stroke Research and Treatment*, 873678. doi:10.1155/2012/873678
- Torres, T. Munguía, J. & Soltero, R. (2018). Representaciones sociales de los conceptos de empleo y desempleo de habitantes de Santa Cruz, Tenerife. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, [en línea], 20(2), 159-72.
- Van Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A. & Moreno, B. (2008). Ryff's six-factor model of psychological well-being, a Spanish exploration. *Social Indicators Research*, 87, 473-479. doi:10.1007/s11205-007-9174-7
- Wang, S., Lai, C., Chang, Y., Huang, C., Zauszniewski, J. & Yu, C. (2015). The relationships among work stress, resourcefulness, and depression level in psychiatric nurses. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(1), 64–70. doi:10.1016/j.apnu.2014.10.002

- Wiklund, M., Bengs, C., Malmgren, E. & Ohman, A. (2010). Young women facing multiple and intersecting stressors of modernity, gender orders and youth. *Social science & medicine*, 71(9), 1567–1575. doi:10.1016/j.socscimed.2010.08.004
- World Health Organization. (1948). Preamble to the Constitution of the World Health Organization. In Official records of the World Health Organization, No. 2 (p. 100). Geneva: WHO.
- Yoo, J. & Ryff, C. (2019). Longitudinal profiles of psychological well-being and health: findings from Japan. *Frontiers in Psychology*, 10:2746. doi:10.3389/fpsyg.2019.02746

**Fecha de recepción:** 10 de septiembre de 2020  
**Fecha de aceptación:** 22 de octubre de 2020