



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

DEPRESIÓN EN FUNCIÓN DEL DESEMPLEO, PRECARIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN JÓVENES

Autor: Alejandra Sánchez Fuster

Director: Lara Kehrmann Irisarri

María Cortés Rodríguez

Madrid

Mayo 2016

Alejandra
Sánchez
Fuster

**DEPRESIÓN EN FUNCIÓN DEL DESEMPLEO, PRECARIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
JÓVENES**



Índice

Resumen/Abstract pg.4

Introducción pg.5

Método pg.13

Resultados pg.16

Discusión pg.19

Referencias pg.23

Resumen

Objetivos: estudiar la relación entre el desempleo, la precariedad laboral y la satisfacción laboral con la depresión en población joven. *Método:* la muestra estuvo compuesta por 187 participantes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años a los que se aplicaron: una escala de precariedad laboral (EPRES), una escala de satisfacción laboral y el Inventario de Depresión de Beck. Los participantes fueron divididos en tres grupos según su situación laboral y los empleados se dividieron a su vez según su nivel de precariedad laboral. *Resultados:* se encontraron diferencias estadísticamente significativas en depresión según la situación laboral y en el nivel de satisfacción laboral en función del nivel de precariedad del trabajo actual. No se encontró relación significativa entre depresión y satisfacción ni tampoco entre depresión y precariedad laboral. *Discusión:* los resultados confirman que existe relación significativa entre el desempleo y la depresión en población joven mientras que las otras variables no parecen relacionadas. El estudio se ve limitado por el tamaño y características de la muestra. Futuras investigaciones podrían ir encaminadas a estudiar la precariedad laboral en muestras de jóvenes de mayor tamaño.

Palabras clave: depresión, desempleo, precariedad laboral, satisfacción laboral, juventud.

Abstract

Objectives: examine the relation between unemployment, precariousness, job satisfaction and depression in young population. *Method:* the sample was composed of 187 participants aged between 18 and 30 years. They were applied the following scales: The employment precariousness scale (EPRES), a job satisfaction questionnaire and Beck Depression Inventory. Participants were divided into three groups according to their working condition and the employed group was divided into three groups as well attending to the employment precariousness level. *Results:* Statistical differences have been found in depression according to the working situation and they were also found in job satisfaction according to the precariousness level in the present job. Statistical relationships have not been found between depression and job satisfaction or between depression and employment precariousness. *Discussion:* Results confirm an existing relation between unemployment and depression in young population while other variables are not related. The study is limited by the sample size and characteristics. Future research could study employment precariousness in bigger samples of young people.

Keywords: depression, unemployment, precariousness, job satisfaction, young adulthood.

El concepto de depresión es muy amplio por lo que para este estudio se adoptará la definición propuesta por la APA para el trastorno depresivo mayor en el manual DSM IV TR (APA 2002) debido a que es la base para el instrumento de evaluación que se va a aplicar a la muestra. Así pues la definición de depresión en este estudio será la presencia de episodios depresivos mayores que describe el DSM IV (APA, 2002) y los síntomas depresivos serán los que según este manual constituyen dichos episodios.

La depresión es el trastorno mental más prevalente en España (Haro, Palacín, Vilagut, Martínez, Bernal, Luque, Codony, Dolz, y Alonso, 2008) y la tercera causa de discapacidad según la OMS. Es un problema de salud de gran importancia y que, a pesar de ello, no suele recibir la atención sanitaria adecuada tal como se señala en el estudio de Gabilondo, Rojas-Farreras, Rodríguez, Fernández, Pinto-Meza, Vilagut, Haro, y Alonso (2011). Encontraron que de todos los pacientes diagnosticados de un episodio depresivo mayor en los últimos 12 meses el 40% de ellos no acudió a ningún servicio sanitario en busca de ayuda. De aquellos que acudieron un 68,8% no recibieron un tratamiento mínimamente adecuado según los criterios establecidos por las guías clínicas. El resultado es que solo un 15% del total de personas que han padecido un episodio depresivo mayor en los últimos 12 meses recibieron atención médica adecuada. Los resultados de este estudio muestran el poco e inadecuado soporte que tiene este tipo de trastorno a pesar de su frecuente aparición en la población. Por ello es importante examinar los acontecimientos vitales que influyen en el desarrollo de este trastorno y dado que el desempleo es uno de los principales factores de riesgo para el desarrollo de este problema resulta relevante analizar la relación entre ambos. Cobra especial importancia prestar atención a esta relación en los trabajadores más jóvenes dado que la depresión es un trastorno que con cierta frecuencia puede volverse crónico y conviene tratarlo lo antes posible. Se estima que alrededor del 60% de las personas que sufren un primer episodio depresivo mayor recaerán en un segundo episodio en el futuro. El 70% de ellos tendrán un tercer episodio y el 90% de estos últimos experimentarán muchos más a lo largo de su vida (Solomon, Keller, Leon, Mueller, Lavori, Shea, Coryell, Warshaw, Turvey, Maser, 2000).

El desempleo en España ha aumentado considerablemente desde el inicio de la crisis económica en 2008 y tocó techo con un 25,98% en el año 2013 (Sopelana de la fuente, 2014) con casi 6 millones de personas en paro. Los datos de ese año son una muestra de la difícil situación laboral que el periodo de crisis económica generó en España y que, a pesar de la mejora de los últimos años aún se mantiene en nuestro país. En estos dos últimos años ha habido descensos en el número de parados aunque no suponen una diferencia notable y es esperable que todavía tarden varios años más en alcanzar niveles similares al periodo previo a la crisis. La nota de prensa más reciente publicada por el INE sitúa el nivel de paro en el tercer trimestre de 2015 en

un 21,18% con un descenso del 4% que aun así supone una cifra de parados muy alta con más de 4 millones de personas en esta situación. Esto supone un panorama complicado para las personas que se incorporan al mercado laboral ya que, contando solo con los que ya forman parte de la población activa, aproximadamente uno de cada cuatro no tiene acceso a un empleo. Los recién llegados, normalmente jóvenes con sus estudios recién finalizados, resultan poco atractivos para las empresas aunque tengan un alto nivel de formación dado que carecen de la experiencia profesional que muchas de ellas requieren y no se les proporciona la oportunidad de acceder a su primer empleo. Esto les sitúa en desventaja frente a otro tipo de desempleados de mayor edad y que han tenido trabajo previamente. El paro juvenil se disparó tras el estallido de la crisis alcanzando un 56,5% en el año 2013 (Sopelana de la fuente, 2014). Más de la mitad de los jóvenes que buscaban trabajo, probablemente su primer empleo, se veían sin oportunidades. Son afectados por igual ambos sexos a diferencia del periodo previo a la crisis cuando el mercado laboral se encontraba más masculinizado a causa del gran número de jóvenes que abandonó los estudios para trabajar en el sector de la construcción, por entonces floreciente. A finales de 2015 la tasa de paro juvenil se situaba en 46,2%, lo que supone un 10% menos de desempleo en este rango de edad en comparación con el punto álgido de la crisis pero aun así supone un gran porcentaje de esta población que se encuentra desempleada (INE, 2015)

Los datos que se han dado describen un nivel de desempleo muy importante entre los jóvenes españoles. Por tanto, resulta relevante investigar las consecuencias del desempleo en esas edades cuando se inicia la búsqueda del primero empleo y se tiene un primer contacto con el mundo laboral. Si, entre todas ellas, se centra la atención sobre el deterioro de la salud mental se ve que uno de los problemas más prevalentes en este ámbito es la depresión. Se ha demostrado en estudios como el llevado a cabo en Grecia por Madianos, Economou, Alexiou y Stefanis en 2010 que la situación de crisis económica aumenta la prevalencia de los trastornos depresivos y que éstos están especialmente relacionados con las dificultades económicas debidas a los bajos ingresos y el desempleo.

La relación entre la depresión y el desempleo ha sido establecida por múltiples estudios entre los que se encuentra el realizado por Liwowsky, Kramer, Mergl, Bramesfeld, Allgaier, Pöppel, y Hegerl en 2009 que examinó población mayor de 50 años con un periodo de desempleo largo que se encontraban en una organización de búsqueda de empleo. En este estudio se administró un breve cuestionario sobre bienestar para comprobar su validez en la detección de trastornos depresivos que resultaran clínicamente relevantes en dicha población. Se encontró una prevalencia importante de este tipo de trastornos en comparación con la población general, lo que hace aún más relevante una herramienta de diagnóstico adecuada que les permita obtener un tratamiento. Dicho tratamiento no se estaba administrando en muchos de los casos en los que la investigación sí encontró presencia de trastornos depresivos.

La definición de "desempleados" puede incluir, no solo a aquellos que buscan activamente un empleo sino también a aquellos que, por diversas circunstancias, no lo buscan. Un ejemplo de ellos es el estudio de Mossakowski (2009). Al evaluar síntomas depresivos en ambos grupos se vio que había indicios de trastorno similares entre ellos. Estos resultados indican que incluso aquellas personas que no se encuentran en una situación de búsqueda activa de trabajo, ya sea por elegir ser ama de casa, estar estudiando, tener dificultades personales para ejercer un empleo, como por ejemplo una discapacidad, u otras circunstancias también pueden sufrir síntomas depresivos relacionados con su situación laboral aunque no estén empleando sus esfuerzos en la búsqueda concreta de un empleo. Además los síntomas que manifiestan pueden equipararse en magnitud a los trastornos depresivos que desarrollan las personas que están llevando a cabo una búsqueda activa de un puesto de trabajo sin obtener resultados por lo que ambas poblaciones resultan relevantes a la hora de realizar investigaciones sobre depresión y situación laboral. En este estudio se analizaron datos longitudinales correspondientes a la etapa de juventud de los sujetos que participaron en las encuestas lo que señala esta etapa de la vida laboral como relevante en las investigaciones de situación laboral y depresión en parte por el estrés crónico que produce la precariedad económica que puede darse durante la búsqueda de empleo en la etapa de juventud. No obstante los datos analizados pertenecen a las últimas personas nacidas en la generación del *Baby Boom* por lo que precisan de investigaciones más recientes para comprobar si los resultados difieren en las generaciones actuales.

Waters (2007) llevó a cabo un estudio longitudinal compuesto por dos análisis, uno de línea base y otro de retest al cabo de 3 meses, examinando las diferencias en la sintomatología depresiva y otros factores entre personas que han sido despedidas involuntariamente en procesos de reducción de personal por parte de las empresas y personas que decidieron participar voluntariamente de ese proceso. Las hipótesis que se plantean siguen el modelo teórico de indefensión aprendida. Ese modelo fue desarrollado por Peterson y Seligman (1983) y lo definen como el proceso por el cual el sujeto se expone a una situación negativa e incontrolable y percibe que sus capacidades o acciones no determinan lo que va a ocurrir y por tanto se perciben sin control sobre la situación lo que les lleva a desarrollar síntomas depresivos. En este caso concreto las personas que han sido despedidas pueden percibir que sus habilidades y logros en la empresa de la que salen no influyen en el despido ni en las posibilidades de encontrar otro empleo y que no tiene control alguno sobre su situación laboral. En los resultados se encontró que los trabajadores despedidos involuntariamente mostraban una mayor sintomatología depresiva que aquellos que se habían ofrecido voluntariamente al despido. Se observó también que esta sintomatología continuaba en los sujetos que se incorporaban a un nuevo empleo y afectaban a las características del mismo y el compromiso del trabajador con su nuevo empleo. En este estudio también se probó la hipótesis de que los trabajadores despedidos

involuntariamente (con menor control percibido sobre su situación debido al proceso de indefensión aprendida) llevaban a cabo una búsqueda de empleo menor que aquellos que fueron despedidos voluntariamente. Esto se explica porque al percibir que no se tiene control sobre las posibilidades de un nuevo empleo desaparece la motivación por buscar esas opciones.

Otros autores que investigan la influencia de las creencias sobre la pérdida del trabajo anterior al periodo de desempleo son Moore, Grunberg, Greenberg y Sikora (2007). En este estudio se recogieron los tipos de pérdida de empleo desde la perspectiva de las personas que lo perdían, la "etiqueta" que los trabajadores ponían a la pérdida de ese trabajo, diferenciándola de las razones para la pérdida de un empleo (recorte de personal, circunstancias económicas...). Se llevó a cabo una comparación entre las "etiquetas" que utilizaban los trabajadores y las que usaba la compañía resultando en una mayoría de coincidencias entre ambos términos.

Uno de los objetivos de esta investigación fue comprobar si distintas etiquetas proporcionaban distintos niveles de control sobre la situación desde la perspectiva de quien ha perdido el trabajo ya que se teoriza que esa es una de las funciones de dichas etiquetas, proporcionar una mayor sensación de control y con ello servir de factor de protección de la salud mental de la persona. Se les dio a elegir múltiples opciones en una lista que incluía jubilación, prejubilación, dimisión con el objetivo de obtener otro empleo, dimisión sin otra alternativa de empleo, por motivos de salud, despido de mutuo acuerdo, despido voluntario e involuntario, dimisión para volver al colegio, por razones personales y otros. También se les pidió que señalaran quién percibían que había tenido más control sobre la decisión si ellos o los empleadores. Los resultados indicaron una tendencia mayoritaria a considerar subjetivamente que ellos tenían más control sobre la situación de pérdida del trabajo que sus empleadores en los casos en los que se escogieron razones para dejar el empleo en las que la decisión requería en el trabajador. La sensación de control era menor en los casos en los que los trabajadores escogían como opciones las similares a "despido involuntario". Los resultados también mostraron que la sensación de control dependía únicamente de la percepción del trabajador ya que ésta no disminuía en los casos en los que la razón proporcionada por la compañía fuera totalmente contraria, es decir, que los empleadores habían tomado la decisión de llevar a cabo dicha desvinculación del puesto de trabajo. Esto supone una tendencia de la mayoría de las personas a exagerar el nivel de control que tienen sobre la situación, distorsión que resulta favorecedora para la salud mental.

El estudio también midió los niveles de control percibido sobre la propia vida y de depresión para comprobar sus cambios en dos momentos distintos de la investigación a modo de seguimiento de los participantes del estudio. Los resultados indicaron una estabilidad de ambas variables a lo largo del tiempo y diferencias significativas en las mismas en función del tipo de etiqueta que los trabajadores hubieran utilizado para definir su desvinculación con el empleo

anterior. Aquellos que eligieron una definición que les hacía sentir con mayor nivel de control sobre la situación que sus empleadores mostraron mayores niveles de control percibido y menores niveles de depresión que aquellos que habían escogido una etiqueta como "despido involuntario" o similar. Estos resultados muestran la importancia que tiene la percepción del individuo de su control sobre la situación de despido ya que se relaciona con la percepción de control sobre la propia vida, y la búsqueda de otro empleo. Todo ello se relaciona significativamente con los síntomas depresivos que pueden desarrollarse a raíz de un evento estresante como es la pérdida de un empleo.

En el meta-análisis de Paul y Moser (2006) se proporciona una explicación a la relación que existe entre el desempleo y los síntomas psicopatológicos entre los que se encuentra la depresión. Se basa en un modelo de incongruencia en el que las personas buscan la menor discrepancia entre sus propias metas y la percepción de logro de dichas metas. Trasladado a la situación de desempleo, se considera que las personas que buscan trabajo tienen una gran motivación por encontrar un empleo y desempeñarlo y se encuentran con una realidad en la que no pueden conseguirlo dejándoles en una situación en la que no desean estar y que puede influir en su salud mental. Los resultados mostraron que en aquellos sujetos que se encontraban en una situación de incongruencia su salud mental se veía más deteriorada. Estos casos eran empleados con bajo compromiso con el trabajo y desempleados con un alto nivel de compromiso. Este estudio muestra otra perspectiva subjetiva sobre la situación de desempleo en la que el malestar es fruto de la percepción del sujeto de que su capacidad o motivación no influyen en aumentar las posibilidades de conseguir lo que quieren, una situación que predomina en contextos de crisis económica con pocas oportunidades de empleo.

En los últimos dos estudios presentados se puede ver la importancia del significado que la persona da a la pérdida de su empleo para la buena salud psicológica y las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo. E incluso cuando se ha adquirido un nuevo empleo la estabilidad psicológica y ausencia de sintomatología depresiva son factores importantes para alcanzar un buen desempeño en el nuevo trabajo. Una depresión inducida por un despido anterior y no tratada adecuadamente puede interferir en las expectativas de encontrar un empleo adecuado en el futuro y puede boicotear el desempeño de la persona posiblemente dirigiéndola hacia un nuevo fracaso laboral que podría agravar los síntomas ya existentes.

Por todo ello resulta de gran relevancia atender estos problemas desde el inicio de la trayectoria laboral, cuando los jóvenes finalizan sus estudios y comienzan con sus primeros empleos. Otro dato que hay que tener en cuenta cuando se habla de los jóvenes es que muchos se hallan en una situación de búsqueda de empleo sin haber tenido ninguno anterior, algo que no se contempla en la mayoría de los estudios sobre desempleo ya que éstos suelen estudiar a una muestra de mayor

edad y experiencia al considerarlos más vulnerables. Pero se ha visto que el desempleo puede afectar de igual manera a personas más jóvenes, con menos experiencia y cargas familiares por lo que es importante atenderles a ellos y sus circunstancias particulares.

Aun con todas las modalidades y perspectivas sobre el desempleo que se han tenido en cuenta hasta aquí, la falta de un trabajo no es la única situación laboral negativa que puede afectar al estado de ánimo y bienestar psicológico. Otras situaciones laborales desfavorables suelen quedar camufladas en las estadísticas sobre empleo ya que se considera por igual a todas las personas como trabajadores independientemente de las condiciones que caracterizan a dichos empleos. En la realidad laboral en España y otros países de Occidente ya no predomina el modelo de un solo empleo estable a lo largo de la trayectoria laboral del trabajador sino que la mayoría de empresas abogan por contratos temporales y trabajadores a tiempo parcial de modo que puedan estar continuamente renovando su plantilla y manteniéndose a flote en un mercado competitivo. Dentro de las situaciones que se generan en el panorama laboral actual podemos destacar la precariedad laboral como uno de los más relevantes.

La precariedad o inseguridad laboral es un concepto que se ha vuelto cada vez más frecuente a raíz de la globalización y la mayor competitividad de mercado que favorece puestos de trabajo temporales y garantiza una menor estabilidad del empleo. Además esta tendencia se ha visto acentuada en los últimos años a raíz de la crisis económica. Una de las dimensiones más objetivas de la precariedad laboral es la temporalidad del contrato de trabajo. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el INE, a finales de 2015 el porcentaje de contratos temporales en España ascendió a un 26,15%, lo que implica que uno de cada cuatro contratos tiene carácter temporal. Estas cifras son un primer indicativo de la relevancia de la precariedad laboral en el panorama laboral español. A esto se suma que en la precariedad tiene un gran peso la percepción de seguridad del individuo sobre el mantenimiento de su puesto de trabajo. Los efectos que se producen cuando consideran su trabajo como amenazado se dan tanto si hay circunstancias objetivas que lo prueban como contratos temporales o expedientes de regulación de empleo en la empresa donde trabaja la persona, como si es solo una percepción del trabajador por ejemplo al leer una noticia sobre el aumento de los despidos y el paro en su país o al escuchar que a un pariente cercano le han despedido (Rocha, Crowell, y McCarter, 2006). Esta característica de subjetividad es muy relevante en contextos de crisis económica como el que tiene actualmente España dado que puede influenciar en gran medida la percepción de inseguridad de los trabajadores que ya se encuentran en un entorno laboral precario como se ha indicado con las estadísticas anteriores.

Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud han sido investigados por Minelli, Pigini, Chiavarini y Bartolucci (2014) además de otras hipótesis relacionadas con el desempleo que

dieron resultados similares a los estudios mencionados anteriormente. Para ello dividieron su muestra en grupos según la condición laboral de los participantes: desempleado en búsqueda de trabajo, sin búsqueda de trabajo, personas en busca de su primer empleo, empleados con contrato temporal y con contrato indefinido. Los resultados mostraron que la salud de los trabajadores temporales, así como los desempleados y los que buscaban su primer empleo, se veía más afectada que la de aquellos con contrato indefinido lo cual muestra que existe cierta influencia de la precariedad laboral en la salud general de las personas.

Centrando la influencia de la precariedad laboral en la salud mental y específicamente en el trastorno depresivo mayor y el trastorno de ansiedad generalizada Niedhammer, Malard y Chastang (2015) midieron en una muestra de trabajadores franceses varios factores psicosociales del entorno de trabajo: demandas psicológicas, libertad de decisión, apoyo social, recompensa, demandas emocionales, conflicto de roles, conflictos éticos, tensiones con el público, conciliación laboral y familiar y precariedad laboral. Esas variables se compararon con el grado de sintomatología depresiva y ansiosa de los empleados sobre quienes se realizó la investigación. Tanto la variable de recompensa como la de precariedad laboral se mostraron como buenos predictores del trastorno depresivo mayor. Se encontró que a mayor exposición a situaciones de precariedad laboral mayor era el riesgo de desarrollar depresión mayor o ansiedad generalizada.

Rocha, Crowell y McCarter (2006) obtuvieron resultados similares ya que compararon la inseguridad laboral y la depresión y se encontró que la inseguridad influía en la sintomatología depresiva que incluso se mantenía tiempo después de que la situación de inseguridad hubiera pasado lo que indica que una experiencia de inseguridad en el empleo, aunque sea temporal, puede tener efectos a largo plazo en los síntomas depresivos del trabajador. Además se encontró una correlación importante en trabajadores jóvenes con pocos hijos en contra de la hipótesis de que los empleados de mayor edad son más vulnerables.

En la literatura se relaciona la precariedad laboral con la percepción de control sobre las decisiones correspondientes al desempeño laboral. En el estudio elaborado por Strazdins, D' Souza, Lim, Broom, y Rodgers (2004) se midieron las consecuencias para la salud física y mental del conjunto de inseguridad y percepción de control añadiendo las demandas concretas del puesto de trabajo. Denominaron a esta combinación "presión laboral" y generaron categorías combinando los diferentes niveles de cada categoría desde la más inferior con niveles bajos de ambas variables hasta la más superior con niveles altos e incluso extremos de ambos constructos. La depresión se evaluó como una variable categórica que dividía a los sujetos en deprimidos y no deprimidos. Los resultados mostraron que el porcentaje de empleados deprimidos aumentaba de un 4% en la categoría más baja a un 18% en la categoría alta y se

disparaba a un 50% en la categoría más extrema. Este estudio, además de mostrar la relación entre la inseguridad laboral y la depresión añade una variable más a tener en cuenta que tiene relación con la situación del empleado en su puesto de trabajo y señala de nuevo la importancia de la sensación de control subjetiva del trabajador, de la cual se ha hablado en la revisión de estudios sobre desempleo. La sensación de control no es solo un factor importante para el bienestar psicológico en la circunstancia de pérdida de empleo sino durante el desempeño del mismo. La falta de poder de decisión sobre las tareas que se realizan en el puesto de trabajo unido a unas demandas muy exigentes y a una falta de sensación de seguridad y estabilidad del empleo puede generar sentimientos de impotencia que conduzcan a una sintomatología depresiva. Desde la perspectiva de los trabajadores más jóvenes y sin experiencia es de esperar que esta falta de control se dé objetivamente debido a que este tipo de empleados suelen ocupar puestos de bajo rango caracterizados por horarios más largos y más cantidad de trabajo que les es asignada por los superiores sin que ellos tengan opción a rechazarlos, sobre todo si la situación laboral en la que se encuentran es precaria y no se sienten seguros en el puesto de trabajo que están ejerciendo.

La literatura demuestra que existe una relación significativa y relevante entre la situación laboral y la depresión. En primer lugar se han examinado estudios que relacionan el desempleo con sintomatología depresiva (ambos aspectos con gran prevalencia en la población española) y las dificultades asociadas a dichos síntomas, aparte del malestar e incapacitación que trae consigo un trastorno depresivo mayor. Dichas dificultades son la disminución de la percepción de control sobre la vida laboral y también personal, y la desmotivación para llevar a cabo una nueva búsqueda de empleo, además de la relación significativa que los síntomas depresivos pueden tener con el desempeño laboral de los futuros empleos. Además se han revisado estudios que exploran otro tipo de situación laboral también relacionada con trastornos depresivos (aparte de otros problemas de salud) que es la precariedad laboral, la falta de seguridad que tiene la persona sobre el mantenimiento del puesto de trabajo en el que se encuentra. Se estudia la temporalidad como una de las dimensiones más objetivas de la precariedad (si el contrato de la persona es temporal o indefinido) y la precariedad en sí tal como es percibida por la persona, independientemente de las circunstancias objetivas de sus condiciones laborales. Tanto en los estudios sobre desempleo como en los de precariedad se hace un énfasis importante en la subjetividad dado que se ha demostrado que influye más en el desarrollo de síntomas como los depresivos que las circunstancias objetivas que rodean a la persona. Por ello resulta relevante enfocar las investigaciones a la percepción que las personas tienen de su situación laboral que la realidad de la misma. Aunque la literatura ha demostrado la relación entre las variables de desempleo, precariedad laboral y depresión, lo han hecho en la población general o centrándose en personas de mayor edad y experiencia, por lo que este estudio se centrará en los trabajadores

y desempleados más jóvenes. Esta población se ve envuelta en una serie de circunstancias que les hace potencialmente más vulnerables que la gente de mayor edad como puede ser la falta de experiencia laboral tanto en el desempeño del mismo como en la búsqueda ya que en esta etapa un mayor porcentaje de personas están buscando su primer empleo, su entrada al mundo laboral. Además enfocar la investigación en esta población puede proporcionar importantes datos de cara a la prevención de este tipo de trastornos y de que el desarrollo temprano de los mismos no deteriore el desarrollo laboral desde un principio.

El presente estudio persigue una serie de objetivos. En primer lugar estudiar la relación entre la depresión y el desempleo comparando desempleados sin búsqueda de trabajo y en búsqueda activa del mismo con trabajadores. En segundo lugar estudiar la influencia de la precariedad laboral en la depresión midiendo ambas variables entre los jóvenes empleados de la muestra. En tercer lugar estudiar la relación entre la satisfacción laboral de los empleados y la depresión.

Con el fin de cumplir con los objetivos propuestos se plantean una serie de hipótesis.

Hipótesis 1: Existen diferencias estadísticamente significativas en depresión entre empleados y desempleados. Se espera que los niveles de depresión sean mayores en los grupos de desempleados (con búsqueda y sin búsqueda de trabajo) que en el grupo de los empleados

Hipótesis 2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la precariedad laboral y la depresión. Se espera que los niveles de depresión correlacionen positivamente con los niveles de precariedad laboral percibidos por el sujeto.

Hipótesis 3: Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la depresión. Se espera una correlación negativa entre la satisfacción laboral y la depresión.

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por un total de 187 participantes españoles de edades comprendidas entre los 18 y los 30 años con la media de edad en 24 años. En la distribución por género 144 de los participantes fueron mujeres (77%) y 43, hombres (23%). Atendiendo a la situación laboral la muestra se repartió en 59 personas desempleadas sin búsqueda de trabajo (31,5%), 39 personas en búsqueda activa de empleo (20,8%) y 89 personas trabajadoras (47,6%). El único criterio de inclusión precisado para la participación en el estudio fue situarse en el rango de edad determinado dado que el objetivo de la investigación eran personas jóvenes que se encontraran en los inicios de su vida laboral. Se incluyeron tanto empleados como desempleados. El criterio de exclusión fue una edad inferior a 18 o superior a 30 años.

Instrumentos

Escala de precariedad laboral (EPRES) (Vives y colaboradores, 2010; versión española Benach y colaboradores, 2015)

Es una escala compuesta por un total de 22 ítems, (el primero se divide en tres apartados pero se codifica solo uno de ellos para la puntuación total). Mide la precariedad laboral de personas con un empleo remunerado considerándola como un constructo compuesto por seis dimensiones:

- Temporalidad (2 ítems): Evalúa la duración del contrato actual considerando también los contratos temporales que no precisan fecha de finalización y los contratos indefinidos. En el segundo ítem se evalúa el tiempo que la persona ha estado trabajando para la empresa en la que se encuentra actualmente.
- Nivel salarial (3 ítems): Evalúa el salario neto mensual y hasta qué punto éste le permite cubrir las necesidades cotidianas del empleado así como sus gastos imprevistos de importancia.
- Desempoderamiento (3 ítems): Evalúa la capacidad de decisión (o falta de ella) del empleado sobre diversos aspectos de su trabajo.
- Vulnerabilidad (5 ítems): Evalúa la seguridad percibida por el empleado y el trato que recibe en su trabajo.
- Derechos laborales (4 ítems): Evalúa si el empleado dispone de una serie de derechos laborales: maternidad/paternidad, pensión, subsidio de paro e indemnización por despido.
- Capacidad de ejercer derechos (6 ítems): Evalúa si el empleado tiene capacidad para reclamar una serie de derechos como las bajas laborales o los días de permiso.

La fiabilidad de instrumento en la muestra fue de 0,76.

NTP 394: escala de satisfacción laboral (Pérez y Fidalgo, 1995)

En esta Nota Técnica de Prevención del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, se presenta la escala de satisfacción laboral elaborada por Warr, Cook y Wall en 1979. Se ha validado recientemente en el artículo de Carrillo y colaboradores (2014). El instrumento recoge la respuesta afectiva de un empleado remunerado con respecto al contenido de su trabajo

Consta de 15 ítems que se responden en una escala Likert de 7 puntos. Se compone de dos subescalas:

- Satisfacción intrínseca (7 ítems): evalúa aspectos como el reconocimiento por el trabajo, responsabilidad, aspectos relacionados con la tarea

- Satisfacción extrínseca (8 ítems): evalúa la satisfacción del trabajador en aspectos relativos a la organización del trabajo: horarios, condiciones, salario...

La fiabilidad de la satisfacción general se situó entre 0,85 y 0,88. En la satisfacción intrínseca fue entre 0,79 y 0,85 y en la extrínseca fue entre 0,74 y 0,78.

Inventario de depresión de Beck (BDI II) (Beck y Steer, 1993; versión española Beck y colaboradores, 2011)

Este instrumento mide la existencia y gravedad de depresión en adultos y adolescentes. Consta de 21 ítems que evalúan los síntomas depresivos correspondientes a los criterios de diagnóstico en el DSM IV que se responden en una escala de 4 puntos. La fiabilidad obtenida en la muestra fue de 0,93.

Procedimiento

El procedimiento de recogida de muestra planteado a continuación fue revisado y aprobado por el comité ético de la Universidad Pontificia Comillas antes de proceder a la recogida de la muestra.

La administración de los instrumentos se llevó a cabo a través de un cuestionario online elaborado en Google Forms, una aplicación de Google que permite elaborar encuestas y recoge las respuestas en una matriz de datos accesible solo para el usuario que elabora el cuestionario.

En el cuestionario online se escribió una breve introducción explicando el motivo de la realización de la investigación y garantizando el manejo confidencial de los datos proporcionados por los participantes. Se señaló también que la cumplimentación del cuestionario equivaldría a dar consentimiento para el uso de la información proporcionada en los términos explicados anteriormente y se pidió a los participantes que respondieran de la manera más honesta posible. Asimismo al inicio de las preguntas correspondientes a cada instrumento se nombraba y se explicaba brevemente las variables que medía el mismo

Al inicio del cuestionario se pidieron como datos demográficos la edad de los participantes, su sexo y su situación laboral actual. El formato del cuestionario se diseñó de tal modo que la respuesta de los participantes a la pregunta inicial sobre su situación laboral determinara qué cuestionarios cumplimentaban. En el caso de los desempleados, tanto los que se hallaban en búsqueda activa de empleo como los que no, eran dirigidos directamente a la última página del cuestionario, la correspondiente al BDI II. Los empleados por otra parte eran dirigidos a realizar los cuestionarios de precariedad y satisfacción laboral antes de cumplimentar el BDI II.

El enlace para realizar el cuestionario fue distribuido a través de redes sociales y servicios de mensajería instantánea así como por correo electrónico. La muestra se recogió únicamente por esta vía y después los datos fueron transferidos a una matriz de Excel para su recodificación siguiendo las claves de corrección de los distintos instrumentos.

Resultados

Descripción de los participantes

La muestra estuvo compuesta por 187 personas (144 mujeres y 43 hombres) con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años con una media de 24 años. Fueron divididos en tres grupos según su situación laboral: desempleados sin búsqueda de trabajo (n=59), desempleados en búsqueda activa de trabajo (n=39) y empleados (n=89).

Análisis

Se realizó una prueba ANOVA para muestras independientes comparando las medias obtenidas por los tres grupos, determinados por su situación laboral, en el cuestionario BDI II con el objetivo de determinar si existían diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas por los distintos grupos. Los resultados del análisis indicaron diferencias significativas en depresión entre personas en distinta situación laboral ($F(2,184) = 9,49, p < ,01$).

Se realizaron pruebas Post hoc para determinar entre qué grupos hay diferencias significativas. Los resultados de dichas pruebas, para las que se utilizó el test de Tukey indicaron que existían diferencias significativas entre la media de puntuación en el BDI II obtenida en el grupo de desempleados sin búsqueda ($M = 8,02, SD = 7,84$) y la media obtenida por el grupo de desempleados en búsqueda activa de trabajo ($M = 14,36, SD = 12,83$). También se hallaron diferencias significativas entre los desempleados en búsqueda activa y los empleados ($M = 6,58, SD = 9,81$).

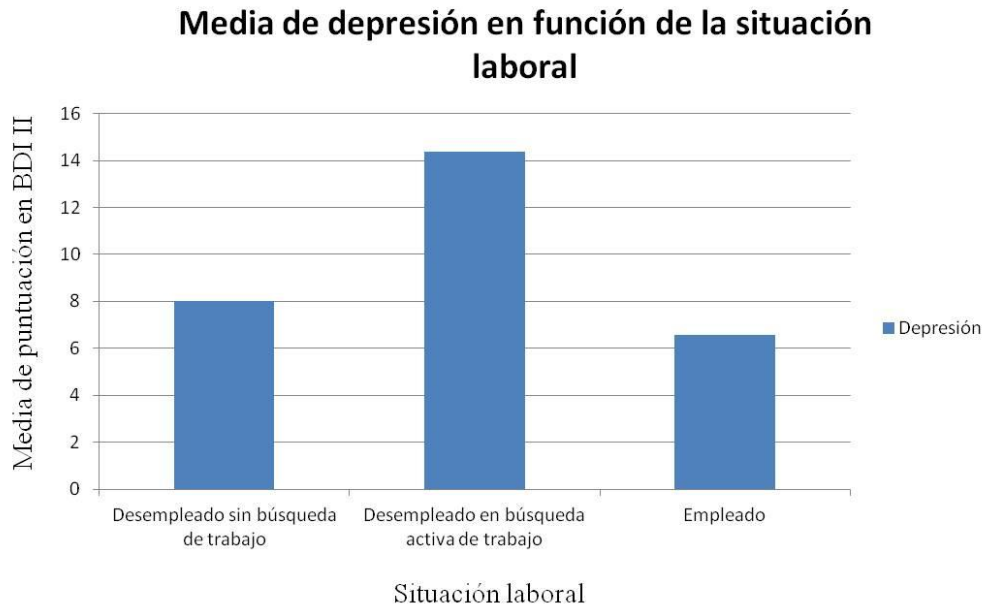


Figura 1. Media de puntuaciones del BDI II en los tres grupos divididos según la situación laboral.

Posteriormente se trabajó en exclusiva con el grupo de empleados ($n=89$) para estudiar las hipótesis relacionadas con precariedad y satisfacción laboral. Este grupo se dividió a su vez en tres grupos atendiendo a su nivel de precariedad laboral: no precarios ($n=26$), precariedad baja-moderada ($n=56$) y precariedad alta ($n=7$). Previamente a los análisis se llevó a cabo una prueba de homogeneidad de varianzas (prueba de Levene) cuyos resultados indicaron que se podían asumir varianzas iguales entre los grupos y por tanto llevar a cabo los análisis estadísticos posteriores.

En primer lugar se llevó a cabo un ANOVA para muestras independientes comparando las medias obtenidas por cada uno de los grupos en el BDI II con el objetivo de determinar si existen diferencias significativas entre ellas. Los resultados del análisis indicaron que no existían diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos en nivel de depresión. Las medias de los grupos se situaron entre 5,31 y 7,57, puntuaciones que indican un bajo nivel de depresión. Los resultados obtenidos no confirman la segunda hipótesis, aceptando por tanto la hipótesis nula.

Después se realizó un ANOVA para muestras independientes comparando las medias de cada grupo (no precarios, baja precariedad alta precariedad) en satisfacción laboral para comprobar si existían diferencias significativas en función del nivel de precariedad. Los resultados indicaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral ($F(2,86) = 5,22$,

$p=,007$). Tras realizar pruebas Post hoc mediante el test de Tukey se encontraron diferencias significativas entre el grupo de no precarios ($M = 73,88$ $SD = 16,64$) y el grupo de baja precariedad ($M = 62,84$, $SD = 16,25$) así como entre el grupo de no precarios y el de alta precariedad ($M = 56,57$, $SD = 15,47$) (Ver Figura 2). Sin embargo no se encontraron diferencias significativas entre el grupo de baja precariedad y el de alta precariedad.

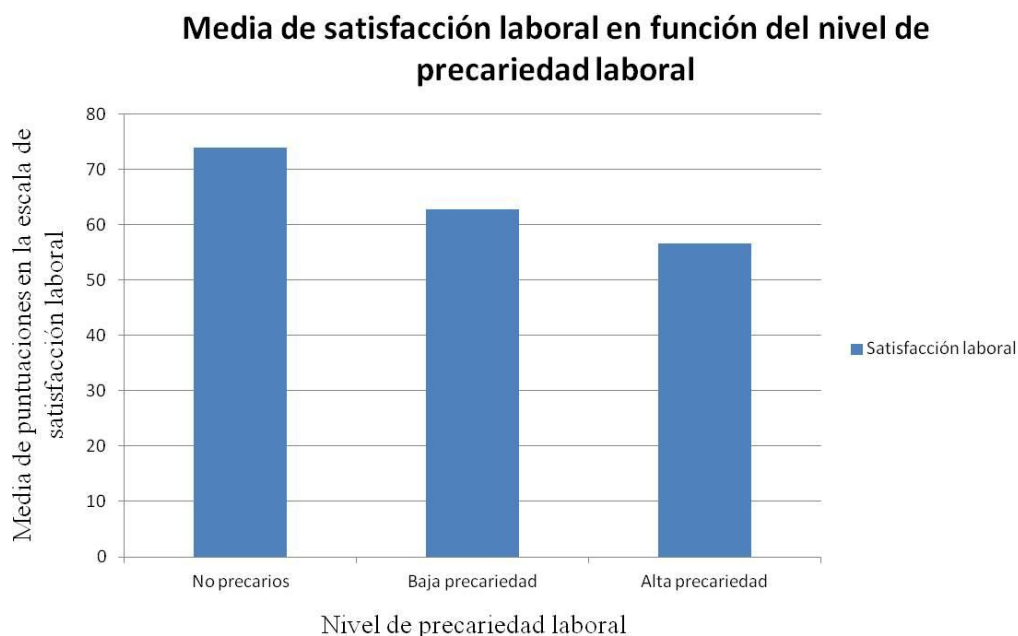


Figura 2. Media de puntuaciones en la escala de satisfacción laboral entre los grupos definidos por el nivel de precariedad laboral.

Los ANOVAS realizados con cada una de las subescalas de satisfacción mostraron resultados similares. El análisis de la satisfacción extrínseca en función de la precariedad laboral indicó diferencias estadísticamente significativas ($p= ,006$) y las pruebas post hoc mostraron que las diferencias entre grupo eran las mismas que en la escala de satisfacción total. En el caso de la satisfacción intrínseca también hubo diferencias estadísticamente significativas ($p=,019$) pero únicamente se dieron entre el grupo de no precarios y el de baja precariedad.

Se llevó a cabo una prueba de correlación para estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la depresión. Los resultados del análisis mostraron que no existía una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la depresión. Se llevaron a cabo análisis con cada subescala de satisfacción por separado e igualmente resultaron no significativos, tanto para la intrínseca como la extrínseca. Estos resultados no confirman la tercera hipótesis, aceptándose la hipótesis nula.

Discusión

El desempleo y la precariedad laboral son problemas relevantes actualmente en España dada la alta frecuencia con la que se dan. Además pueden afectar a la salud mental de las personas que los padecen dado que están relacionados con aumentos en los niveles de depresión. Esta relación ha sido ampliamente estudiada en población adulta con larga experiencia laboral que se enfrenta a condiciones precarias de trabajo o al desempleo por la pérdida del trabajo. Sin embargo esta relación no ha sido estudiada en población joven y, dado que sus niveles de desempleo son mayores y trastornos como la depresión pueden cronificarse a lo largo de la vida, este estudio pretende comprobar si la relación entre desempleo y precariedad laboral con depresión puede observarse en personas entre 18 y 30 años.

Se plantearon tres hipótesis para estudiar dicha relación. La primera de ellas afirmaba que, de acuerdo con la literatura, existían diferencias significativas en los niveles de depresión en función de la situación laboral. Los resultados obtenidos confirmaron parcialmente la hipótesis dado que existían diferencias significativas entre desempleados y empleados pero solo en aquellos desempleados que se hallaban en una búsqueda activa de trabajo. Éste último grupo mostró una media en depresión significativamente más alta que los otros dos grupos, el desempleados sin búsqueda de trabajo y el de empleados.

La primera diferencia entre grupos se ajusta a la literatura revisada que relaciona la situación de desempleo con mayores índices de sintomatología depresiva. La segunda diferencia, establecida entre ambos grupos de desempleados, podría explicarse por la importancia que tiene el no tener un trabajo para cada grupo de participantes. En el caso de aquellos que lo buscan activamente, el desempleo tiene un papel muy central y está transmitiendo un mensaje a la persona un mensaje de fracaso, de que no está consiguiendo algo aunque hace un esfuerzo por lograrlo. Por otra parte en el grupo de desempleados sin búsqueda, no está esa sensación de fracaso porque no hay esfuerzo activo por conseguir un empleo y posiblemente tampoco exista un interés o necesidad de conseguirlo por lo que la situación de desempleo no les resulta aversiva. En el caso de población joven los estudios superiores y la formación profesional son explicaciones frecuentes para la falta de búsqueda activa de trabajo, jóvenes que buscan una preparación para conseguir un mejor trabajo en el futuro o para tener más posibilidades de entrar en el mundo laboral.

La segunda hipótesis afirmaba que existían diferencias significativas en depresión en función del nivel de precariedad laboral. Los resultados de los análisis mostraron que no existían diferencias significativas entre los grupos en depresión siendo el nivel de la misma bajo en todos los grupos. Los datos obtenidos contradicen a la literatura en la que sí se relaciona la precariedad con la sintomatología depresiva. Una explicación para estos resultados radicaría en la metodología del estudio, más específicamente en el tamaño de los subgrupos divididos según

su nivel de precariedad y la diferencia en número de participantes en cada uno de los grupos. En total 89 empleados participaron en el estudio que se distribuyeron en grupo muy heterogéneos siendo el más numeroso el de baja precariedad y el más pequeño el de alta precariedad. A pesar de cumplir los requisitos para realizar los análisis los subgrupos resultaron muy escasos para alcanzar resultados significativos.

Otra posible explicación para la falta de significación en las diferencias entre los grupos podría estar en las expectativas de la población joven con respecto a sus empleos. La precariedad laboral es significativamente más frecuente en los trabajos ejercidos por jóvenes, que en rangos de edad mayores en los que las personas cuentan con más experiencia y pueden aspirar a puestos de trabajo más seguros. El ser conscientes de esta realidad podría moderar las expectativas de los trabajadores jóvenes con respecto a la calidad de los empleos que pueden obtener a su edad y que la precariedad laboral no suponga para ellos una ruptura tan grande entre su ideal de empleo y el puesto de trabajo real que consiguen. Al no haber diferencias tan grandes entre sus aspiraciones y la realidad su salud mental no se ve tan afectada y la posible sintomatología depresiva relacionada con la precariedad sería más leve.

La tercera hipótesis planteada también hacía referencia sólo al grupo de empleados y afirmaba que existía una relación significativa entre las puntuaciones en satisfacción laboral y las puntuaciones en depresión. Los resultados no confirman la hipótesis al no haber una relación significativa entre ambas variables, bien con la escala total o con las subescalas medidas por separado. Una posible explicación es el reducido tamaño del grupo de empleados como se ha observado anteriormente al hablar de la precariedad laboral.

Otra posible explicación, sobre todo para los ítems correspondientes a la satisfacción extrínseca es el carecer de suficiente experiencia laboral para saber qué condiciones de trabajo son normales. Los jóvenes pueden sentirse satisfechos con puestos de trabajo caracterizados por un salario reducido o escaso poder de decisión sobre horarios y días libres porque no han estado en muchos empleos y no conocen cómo funcionan otros empleos, considerando que las condiciones en las que ellos se encuentran conforman la normalidad en el mundo laboral. Además la misma inexperiencia puede hacerles pensar que no tienen derecho a condiciones mejores y se resignan a lo que les ofrecen reduciendo el nivel de sintomatología depresiva que podría relacionarse con la satisfacción laboral. En cuanto a los ítems de satisfacción laboral intrínseca que están relacionados con el reconocimiento y la responsabilidad también puede tener relación con la novedad que supone la entrada en el mundo laboral. El reconocimiento por el trabajo realizado que es algo diferente a las tareas realizadas durante las etapas educativas de estudios básicos y superiores. Además se adquieren responsabilidades muy distintas a las que se

tienen durante la etapa de formación proporcionando más autonomía y sensación de empoderamiento.

Se comparó también la satisfacción laboral en función del nivel de precariedad para comprobar la relación existente entre ambas variables. Los resultados obtenidos mostraron que existían diferencias significativas en satisfacción laboral entre el grupo de trabajadores no precarios y los otros dos grupos, de baja y alta precariedad pero no se encontraron diferencias significativas entre estos dos últimos. Estos resultados indican que la precariedad percibida en el puesto de trabajo influye en la satisfacción que obtiene la persona en ese tipo de trabajo pero que la relación es más débil cuando el trabajo tiene condiciones precarias y solo varía el grado de dicha precariedad. Al medir las subescalas por separado se encontraron en la escala de satisfacción extrínseca diferencias significativas entre los mismos grupos que la escala total mientras que en la escala de satisfacción intrínseca no se hallaron diferencias entre el grupo de no precarios y el de alta precariedad. Estos resultados indican que los aspectos de satisfacción intrínseca tienen una relación menor que los de la extrínseca en los empleos considerados precarios en función del grado de dicha precariedad.

Dado que la satisfacción extrínseca procede la percepción que tiene el individuo de sus condiciones de trabajo tales como el salario o las condiciones laborales y éstas cambian en función de la precariedad del puesto de trabajo, es razonable que la satisfacción ligada a estas condiciones externas varíe en mayor medida que aquella satisfacción que depende más de la autopercepción como trabajador y los sentimientos de responsabilidad y reconocimiento.

Este estudio tuvo una serie de limitaciones. En primer lugar el reducido tamaño de la muestra que estuvo constituida en su totalidad por 187 personas divididas en tres grupos y haciendo a su vez tres subgrupos de uno de ellos lo que hizo que algunos no alcanzaran el mínimo de 30 personas necesario para lograr una significación relevante. Además del pequeño tamaño de la muestra los grupos que resultaron al dividirla fueron muy desiguales siguiendo el criterio de situación laboral. El grupo más escaso de los tres fue el de desempleados en búsqueda activa de trabajo aunque a pesar de ello aportó resultados significativos a los análisis. La escasez de participantes pudo influir en mayor medida en el caso del grupo de empleados y los tres subgrupos que se delimitaron atendiendo al criterio de precariedad laboral. Estos subgrupos resultaron aún más escasos estando dos de ellos compuestos por menos de 30 personas. Los análisis llevados a cabo con estos subgrupos han resultado contrarios a la literatura lo que hace más probable que el no haber obtenido significación suficiente se deba a las características de la muestra y no a la no existencia de relación entre las variables.

Además de la escasez de participantes los grupos, y sobre todo los subgrupos tenían un número de sujetos muy dispar que puede haber influido en que las comparaciones entre los grupos

fueran menos fiables. Donde puede haber afectado más esta asimetría en los subgrupos de alta y baja precariedad ya que el primero era el subgrupo más escaso, mientras que el segundo era el más numeroso de los tres. Esta considerable diferencia de participantes puede influir en la falta de diferencias encontradas entre ambos grupos y por tanto entre ambos grados de precariedad laboral.

Otra limitación fue la distribución de género en la muestra. Aunque no se plantearon hipótesis concernientes al género de los participantes, el porcentaje notoriamente mayor de mujeres que de hombres (más del 70%) hacía que la muestra resultara muy homogénea y con ello poco representativa de la población general.

El presente estudio aporta datos relevantes de cara a la prevención y el tratamiento temprano del trastorno depresivo. Investiga las variables relacionadas con el desempleo y la precariedad laboral, ampliamente estudiadas en adultos, centrándose en población joven que se encuentra en los inicios de su vida laboral. Se ha comprobado que en personas adultas las variables de desempleo y precariedad están estrechamente relacionadas con la sintomatología depresiva y que ésta puede mantenerse aun después de que la situación de desempleo haya pasado y el trabajo se vuelva menos precario. Por ello resulta relevante examinar dichas relaciones en una muestra de jóvenes puesto que padecer una depresión a una edad temprana que puede cronificarse a lo largo de la vida supone un importante riesgo para la salud mental de las personas.

Los resultados mostraron que en esta población existía también una relación significativa entre el desempleo y la depresión, específicamente el desempleo con una búsqueda activa de trabajo. Siendo una de las poblaciones con mayor porcentaje de desempleados, supone un factor de riesgo muy relevante y que es necesario tener en cuenta de cara a la prevención, diagnóstico y tratamiento temprano de sintomatología depresiva.

En futuras investigaciones, se podría estudiar en población joven la relación entre precariedad laboral y depresión dado que la precariedad también es frecuente en los puestos de trabajo ejercidos por jóvenes y la relación ya ha sido probada por múltiples estudios en población adulta. Se podrían replicar las pruebas llevadas a cabo en este estudio con una muestra mayor que permita confirmar si hay o no una relación significativa entre ambas variables.

Referencias

- American Psychiatric Association, APA (2002). *DSM-IV-TR. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Texto revisado*. Barcelona: Masson.
- Beck, A. T., y Steer, R. A. (1993). *Beck Depression Inventory. Manual*. San Antonio, TX: The Psychological Corporation.
- Beck, A. T., Steer, R. A., y Brown, G. K. (2011). *Manual. BDI-II. Inventario de Depresión de Beck-II* (Adaptación española: Sanz, J., y Vázquez, C.). Madrid: Pearson.
- Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., y Vives A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta sanitaria*, 29(5), 375-358.
- Carrillo, C., Martínez, M. E., Vivo, M. C., Quiñonero, F., Gómez, R. y Celdrán G. (2014). Satisfacción laboral de los médicos de Unidades Móviles de Emergencia y del Centro Coordinador de la Gerencia de Urgencias y Emergencias 061. Región de Murcia. *Revista de calidad asistencial*, 29(6), 341-349.
- Dooley, D., Prause, J., y Ham-rowbottom, K. (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of health and social behavior*, 41, 421-436.
- Gabilondo, A., Rojas-Farreras, S., Rodríguez, A., Fernández, A., Pinto-Meza, A., Vilagut, G., Haro, J. M., y Alonso J. (2011) Use of primary and specialized mental health care for a major depressive episode in Spain by ESEMeD respondents. *Psychiatric services*, 62(2), 152-161.
- Haro, J. M., Palacín, C., Vilagut, G., Martínez, M., Bernal, M., Luque, I., Codony, M., Dolz, M., y Alonso, J. (2008) Prevalencia de los trastornos mentales y factores asociados: resultados del estudio ESEMeD-España. *Medicina clínica*, 126(12), 445-451.
- de Población Activa, E. (2015). Instituto Nacional de Estadística. *Madrid [en línea] disponible en www.ine.es [consultado el 10/11/2015]*.
- Liwowsky, I., Kramer, D., Mergl, R., Bramesfeld, A., Allgaier, A., Pöppel, E., y Hegerl, U. (2009). Screening for depression in the older long-term unemployed. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 44, 622–627.

Madianos, M., Economou, M., Alexiou, T., y Stefanis, C. (2011). Depression and economic hardship across Greece in 2008 and 2009: two cross-sectional surveys nationwide. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 46, 943-952.

Minelli, L., Pignini, C., Chiavarini, M., y Bartolucci, F. (2014). Employment status and perceived health condition: longitudinal data from Italy. *BMC Public Health*, 14, 1-12 doi: 10.1186/1471-2458-14-946.

Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., y Sikora, P. (2007) Type of job loss and its impact on decision control, mastery, and depression: comparison of employee and company-stated reasons. *Curr Psychol*, 26, 71-85.

Mossakowski, K. (2009). The influence of past unemployment duration on symptoms of depression among young women and men in the United States. *American Journal of Public Health*, 99(10), 1826-1832.

Niedhammer, I., Malard, L., y Chastang, J.F. (2015). Occupational factors and subsequent major depressive and generalized anxiety disorders in the prospective French national SIP study. *BMC Public Health*, 14, 1-11 doi:10.1186/s12889-015-1559-y

Paul, K., y Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: meta-analytic evidence. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79, 595-621.

Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

Rocha, C., Crowell, J., y McCarter, A. (2006). The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *Journal of sociology & social welfare*, 23(3), 9-28

Solomon DA, Keller MB, Leon AC, Mueller TI, Lavori PW, Shea MT, Coryell W, Warshaw M, Turvey C, Maser JD, y Endicott J. (2000). Multiple recurrences of major depressive disorder. *American Journal of Psychiatry*, 157, 229-233.

Sopelana de la fuente, A. (2014) Diagnóstico de la situación laboral de los/las jóvenes universitarios/as (tesis no publicada). Universidad del país vasco, País vasco.

Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D., y Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship. *Journal of occupational health psychology*, 9(4) 296 - 305.

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner ,C., Benavides, FG., y Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties for a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67 (8), 548-555.

Waters, L. (2007). Experiential differences between voluntary and involuntary job redundancy on depression, job-search activity, affective employee outcomes and re-employment quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 279–299.