

## EL PAPEL DE LA EMPLEABILIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

GEMA ÁLVAREZ LLORENTE\* / DANIEL MILES TOUYA\*\*

\*Departamento de Organización de Empresas y Marketing  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de Vigo

\*\*Departamento de Economía Aplicada  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de Vigo

*Recibido:* 2 de marzo de 2005

*Aceptado:* 15 de diciembre de 2005

---

**Resumen:** *En este trabajo se contrasta empíricamente en qué medida la falta de estabilidad en el empleo impacta negativamente sobre la satisfacción laboral de un trabajador y cómo este impacto puede ser mitigado con medidas orientadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores. A través de los datos de la "Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo", realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2001, se muestra evidencia empírica de que contribuyendo a enriquecer el capital humano de los empleados y, por lo tanto, mejorando su empleabilidad, éstos pueden llegar a sentirse más satisfechos con su trabajo, lo que repercutirá positivamente en la realización de sus funciones dentro de la empresa.*

**Palabras clave:** *Temporalidad / Satisfacción laboral / Empleabilidad.*

### **THE ROLE OF EMPLOYABILITY ON TEMPORAL WORKERS' JOB SATISFACTION**

**Abstract:** *The main concerns of this paper is to test empirically whether the absence of labour stability has a negative effect on job satisfaction and whether this negative impact can be mitigated by adopting measures to increase the employability of the workers. Using a national survey, the Living Standards Quality in the Job, conducted by the Ministry of Work and Social Affairs in 2001, we find that measures enriching the human capital of the firm's workers, e.g. increasing employability, have a positive impact on the job satisfaction of temporary workers. This will have repercussions in the way they carry out their tasks in the firm.*

**Keywords:** *Temporary work / Job satisfaction / Employability.*

---

## 1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se contrasta empíricamente si la falta de estabilidad laboral actual puede estar generando efectos negativos sobre el comportamiento laboral de los trabajadores y en qué medida este efecto puede verse paliado por la puesta en práctica de políticas de la empresa orientadas a mejorar la empleabilidad de esos trabajadores.

Las relaciones laborales han experimentado durante los últimos años importantes cambios provocados por las transformaciones ocurridas en el entorno en el que operan las empresas. Son muchos los trabajos que mencionan, como uno de los cambios fundamentales, la desaparición de la estabilidad a largo plazo de la relación contractual como característica habitual de esas relaciones. Por ejemplo, Singh (1998) señala que en el pasado los trabajadores intercambiaban cooperación, con-

formidad y rendimiento por estabilidad laboral y por seguridad económica. Actualmente esta estabilidad es muy difícil de garantizar y los contratos vienen determinados en mayor medida por la marcha de la propia empresa y de la economía en general.

Dada esta nueva situación, una cuestión importante que cabe formularse es cómo se ha visto afectado el comportamiento de los trabajadores ante esta falta de compromiso por parte de sus empleadores. Variables que se han utilizado en la literatura como fuentes de comportamientos apropiados para la empresa por parte de sus empleados son su grado de compromiso y/o de satisfacción laboral. Así, es de esperar que los trabajadores satisfechos y comprometidos trabajen más duro y mejor que los trabajadores insatisfechos y frustrados.

Por otra parte, Singh y otros autores han formulado un nuevo tipo de seguridad laboral basado en el concepto de empleabilidad. Las empresas no pueden garantizar la estabilidad del empleo a largo plazo pero sí pueden asegurar la empleabilidad de sus trabajadores proveyéndoles de formación y de experiencia que aumente su valor añadido en el mercado laboral (Jacoby, 1999).

Ante esta formulación, en este trabajo se contrasta, en primer lugar, cómo la incidencia de la contratación temporal en España (indicador de la falta de estabilidad en el empleo en nuestro país) puede estar afectando al grado de satisfacción laboral de los trabajadores.

En España son bastante escasos los trabajos que se han centrado en el estudio de la satisfacción laboral. En este trabajo se utiliza una fuente de datos que supone una oportunidad excepcional para afrontar este tema. Esta fuente es la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2001.

Con estos datos será posible, además, explorar qué papel puede desarrollar el novedoso concepto de empleabilidad en la determinación de la satisfacción laboral de los trabajadores. De esta forma se pretende ofrecer algunas pistas útiles para la empresa de cara a buscar mecanismos que traten de fomentar un comportamiento adecuado de su fuerza laboral en este nuevo contexto de las relaciones laborales.

La organización del artículo es la siguiente. En la sección 2 se justifica el interés del análisis propuesto formulándose las hipótesis a contrastar empíricamente; en la sección 3 se comenta brevemente la fuente de datos utilizada y se describen las variables incluidas en las estimaciones; en la sección 4 se revisan los principales resultados obtenidos y, finalmente, en la sección 5 se presentan las conclusiones.

## **2. TEMPORALIDAD, SATISFACCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD**

### **2.1. EL FENÓMENO DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA**

Uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español durante las últimas décadas ha sido la proliferación de la contratación

de carácter temporal a partir de la reforma laboral del año 1984<sup>1</sup>. Por ejemplo, según los datos de la *Encuesta de Población Activa*, el porcentaje de asalariados en el sector privado contratados de manera temporal pasó de un 20,5% en el segundo trimestre del año 1987 a un 35,5% en el segundo del año 2001, cifras que ponen de manifiesto el incremento en el tiempo del uso de esta forma de contratación, así como la importancia que tiene en el mercado de trabajo actual.

La contratación temporal surgió en un principio como una forma de mantener el empleo en las empresas que sufrían dificultades coyunturales. Por ejemplo, Rendon (2001) muestra, usando un modelo dinámico de demanda del trabajo, que las empresas españolas utilizan la contratación temporal para relajar restricciones financieras. Sin embargo, su uso se ha convertido en un fenómeno habitual debido a las ventajas que proporciona a las empresas, basadas fundamentalmente en la flexibilidad que permiten en la gestión de los recursos humanos.

No obstante, la contratación temporal ha traído asociadas una serie de consecuencias que han despertado el interés de la investigación empírica. Por ejemplo, se han realizado numerosos trabajos motivados por el carácter dual que adquirió el mercado de trabajo español tras la introducción de la contratación temporal. Este es el caso de Alba (1998) y de Amuedo (2000). Otros estudios se han centrado en efectos distintos de la contratación temporal. Por ejemplo, Serrano (1998) analiza la relación existente entre temporalidad y rotación laboral; Sánchez y Toharia (2000) estudian la relación entre productividad y temporalidad; Amuedo (2002) analiza la asociación entre la temporalidad y las condiciones de trabajo con la probabilidad de sufrir un accidente o una enfermedad laboral.

Este trabajo contribuye a esta literatura tratando de evaluar el efecto que la temporalidad en la contratación puede tener sobre la actitud laboral de los trabajadores y, más concretamente, sobre su satisfacción laboral.

El grado de satisfacción laboral de un trabajador puede incidir sobre su comportamiento dentro de la empresa. De hecho, se puede encontrar una amplia evidencia empírica que refleja la existencia de una asociación entre la satisfacción laboral y variables relevantes desde el punto de vista de la empresa como son la productividad, el grado de absentismo y el abandono del trabajador. Por ejemplo, Mangione y Quinn (1975) y Clegg (1983) encuentran que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y productividad del trabajador y una relación negativa entre satisfacción y absentismo laboral. Freeman (1978), McEvoy y Cascio (1985) y Akerlof *et al.* (1988), por su parte, muestran evidencia empírica de la existencia de una relación negativa entre la satisfacción laboral y el abandono de la empresa por parte del trabajador.

Dada la incidencia de la temporalidad en el mercado de trabajo español y dados los posibles efectos de la satisfacción laboral sobre el comportamiento de los trabajadores, una pregunta que cabría hacerse es si la contratación temporal actual está afectando al grado de satisfacción laboral de los trabajadores españoles. En el si-

---

<sup>1</sup> Segura (2001) analiza el impacto de la reforma laboral del año 1984 evaluando su efecto sobre los contratos temporales, el empleo y la persistencia del paro.

guiente apartado se trata de profundizar en esta cuestión a través de los datos de la ECVT.

## 2.2. TEMPORALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

La ECVT pregunta a todos los encuestados cuál es su grado de satisfacción con su trabajo en general<sup>2</sup>. A aquellos trabajadores que declaran niveles de satisfacción relativamente altos se les pregunta acerca de los principales motivos de esta satisfacción. Análogamente, aquellos trabajadores que declaran niveles de satisfacción relativamente bajos son preguntados acerca de las principales causas de su insatisfacción.

De cara a buscar una cierta relación entre temporalidad y satisfacción laboral, en este apartado se analizan las respuestas obtenidas a estas preguntas entre los asalariados en el sector privado. En concreto, se observa el porcentaje de asalariados satisfechos que alude a la seguridad en el empleo como motivo de satisfacción y el porcentaje de asalariados insatisfechos que señala la falta de estabilidad laboral como motivo de insatisfacción. Las cifras obtenidas se presentan en el cuadro 1.

**Cuadro 1.-** Porcentaje de trabajadores satisfechos/insatisfechos que declara la estabilidad en el empleo como motivo de satisfacción/insatisfacción

	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
TOTAL	7,6	19,1
HOMBRES	8,9	17,7
MUJERES	5,0	21,0
CON CONTRATO TEMPORAL		
Total	3,2	27,3
Hombres	3,3	24,4
Mujeres	3,1	30,2
CON CONTRATO INDEFINIDO		
Total	9,4	10,3
Hombres	11,1	12,4
Mujeres	12,4	5,8

FUENTE: Elaboración propia a partir de la ECVT.

Los porcentajes mostrados son los obtenidos tanto para el total de la muestra como para las submuestras de hombres y mujeres distinguiéndose, además, entre los contratados temporalmente y los contratados de forma indefinida.

Las cifras recogidas en el cuadro 1 son bastante ilustrativas de la incidencia negativa que la falta de estabilidad en el empleo ejerce sobre la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, parece ser que esta inseguridad en el empleo es más un factor de insatisfacción entre los insatisfechos que un factor de satisfacción entre los satisfechos. Así, mientras que el 7% de los asalariados satisfechos mencionan la estabilidad laboral como uno de los principales motivos de su satisfacción, un 19% de los insatisfechos aluden a la falta de estabilidad laboral como una de las principales causas de su insatisfacción.

<sup>2</sup> Véase la sección siguiente.

Si se tiene en cuenta el tipo de contrato de los trabajadores, las diferencias se vuelven aún más aparentes. Entre los trabajadores insatisfechos contratados de manera temporal el porcentaje que considera la falta de estabilidad como un motivo importante de insatisfacción es elevado, llegando incluso a un 30% entre las mujeres.

Estas cifras, junto con la discusión anterior, llevan a formular la primera hipótesis a contrastar en este estudio:

- *H1: La falta de estabilidad laboral afecta negativamente a la satisfacción laboral.*

Como ya se ha señalado en la introducción, una vez contrastada la existencia de esta asociación entre temporalidad y satisfacción laboral, se pasará a examinar el papel que dentro de este marco puede desarrollar un nuevo tipo de estabilidad laboral basado en la empleabilidad. El siguiente apartado está dedicado a profundizar en este concepto.

### **2.3. LA EMPLEABILIDAD**

El concepto de empleabilidad ha venido cobrando una gran importancia en el mundo empresarial durante las últimas décadas. Hace tiempo las empresas podían asegurar la lealtad de sus trabajadores a cambio de estabilidad laboral. Pero, como ya se ha señalado, en la actualidad esto es cada vez más difícil. Una alternativa a la estabilidad en el empleo es asegurar la empleabilidad.

La idea básica que hay detrás del concepto de empleabilidad es que, en la medida en que los trabajadores no pueden esperar que su empresa les asegure la estabilidad laboral, deberían tratar de que al menos les asegure su empleabilidad futura. La empleabilidad de un trabajador la podemos entender de forma intuitiva como su mayor o menor facilidad a la hora de encontrar un trabajo en el mercado laboral. En definitiva, mejorar la empleabilidad de un trabajador consistiría en aumentar su valor en el mercado de trabajo facilitándole, de esta manera, el acceso futuro a nuevos puestos de trabajo.

La primera autora que hizo referencia a esta seguridad basada en la empleabilidad fue Rosabeth Moss Kanter quien, en su libro *The New Managerial Work*, publicado en el año 1989, señaló que si la seguridad no podía seguir procediendo de la permanencia en el empleo, debería venir del hecho de ser empleable. Estudios que se han centrado en analizar el papel de la empleabilidad en los mercados de trabajo actuales son, por ejemplo, los de Finn (2000), Truch (2001) y Stone (2001). Todos ellos señalan la importancia actual de la empleabilidad como una forma de seguridad laboral alternativa a la tradicional.

Cabría pensar que, en la medida en que la empresa contribuya a mejorar la empleabilidad de los empleados, éstos estarían más satisfechos con su trabajo. Esto es lo que lleva a formular la segunda hipótesis del estudio:

- *H2: Mejoras en la empleabilidad del trabajador afectan positivamente a la satisfacción laboral.*

Otra reflexión que cabe hacer dentro del contexto que se está formulando es la posibilidad de que estas mejoras en la empleabilidad no sean igualmente valoradas por todos los trabajadores. Podría pensarse que serán especialmente importantes para aquellos que tengan mayores probabilidades de enfrentarse en el futuro a la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo.

En otras palabras, las mejoras de empleabilidad llevadas adelante por la empresa deberían ser más valoradas por aquellos trabajadores temporales y, por lo tanto, podrían ayudar a compensar los posibles efectos negativos que un contrato temporal puede tener sobre el nivel de satisfacción laboral. Si esto fuera así, las empresas podrían seguir aprovechándose de las ventajas asociadas a la contratación temporal sin provocar con ello un efecto perverso sobre el comportamiento de los empleados.

En el trabajo se contrasta este razonamiento formulando la siguiente hipótesis:

- *H3: Las mejoras en la empleabilidad actúan como un factor moderador del efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral.*

En la sección 4 se contrastan empíricamente estas hipótesis y se discuten los principales resultados obtenidos en las distintas estimaciones realizadas.

### 3. FUENTE DE DATOS Y DEFINICIÓN DE VARIABLES

Como ya se ha señalado, los datos utilizados en este estudio proceden de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2001.

El principal objetivo de esta encuesta es obtener información sobre las relaciones sociales de los trabajadores, de su situación sociolaboral, de sus actitudes y de sus valores respecto al trabajo que desarrollan. El ámbito geográfico de la ECVT es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y de Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

En cuanto al diseño muestral, se realizó teniendo en cuenta tres variables: la comunidad autónoma, el tramo de tamaño del municipio y el número de habitantes en cada sección censal. Las dos primeras variables se utilizaron como variables de estratificación mientras que la última intervino en la fase de selección de la muestra. El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo trietápico.

El tamaño muestral final es de 6.020 observaciones, siendo una estimación del error de muestreo para diversos intervalos de confianza –considerando la estimación de proporciones en la peor de las hipótesis ( $P=0,5$ )– la siguiente: para un in-

tervalo de confianza del 99,73%, el error de muestreo es de un 1,8 %; para un intervalo de confianza del 95,45%, el error de muestreo es de un 1,4%; y para un intervalo de confianza del 68,27%, el error de muestreo es de un 0,7%.

El análisis formulado en este estudio se realizó con la submuestra de ocupados en el sector privado.

### 3.1. INDICADOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

En la ECVT cada trabajador debe valorar su grado de satisfacción con su trabajo según una escala del 1 al 10, en la que 1 es “muy insatisfecho” y 10 “muy satisfecho”<sup>3</sup>. A partir de las respuestas se ha definido una variable ordinal que puede tomar los valores 1, 2 y 3, según que el grado de satisfacción del individuo sea bajo (respuestas de 1 a 4), medio (respuestas de 5 a 7) o alto (respuestas de 8 a 10). Esta nueva variable es la variable dependiente en el análisis empírico realizado. En el cuadro 2 aparece su distribución junto con la obtenida en otros estudios realizados utilizando datos para otros países.

**Cuadro 2.-** Distribución muestral del indicador de satisfacción laboral

	BAJA	MEDIA	ALTA
España	9,0%	42,6%	48,5%
Canadá	9,4%	43,1%	47,5%
Estados Unidos	10,8%	38,1%	51,0%

FUENTES: España: ECVT; Canadá: Lévy-Garboua y Montmarquette (1997); Estados Unidos: Mogueúrou (2002).

Las cifras de España se han calculado con la muestra utilizada en este trabajo; los porcentajes para Canadá son los obtenidos en Lévy-Garboua y Montmarquette (1997); los porcentajes para Estados Unidos son los obtenidos en Mogueúrou (2002). Como se observa en el cuadro, las cifras obtenidas para los distintos países son bastante similares a las obtenidas con la ECVT.

La redefinición que se ha realizado sobre la variable original de la encuesta es habitual en los estudios sobre satisfacción laboral. Con ella es posible obtener un mayor número de observaciones.

### 3.2. INDICADORES DE TEMPORALIDAD Y DE EMPLEABILIDAD

Como indicador de la falta de estabilidad laboral se ha definido una variable binaria que toma el valor 1 si el contrato del trabajador es temporal y 0 si es indefinido. En la muestra de asalariados en el sector privado un 34% de los empleados están contratados de manera temporal.

<sup>3</sup> Exactamente, la pregunta que aparece en el cuestionario es la siguiente: “Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor, podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, cómo se encuentra usted de satisfecho con su trabajo”.

Por lo que respecta a cómo introducir medidas de empleabilidad en el análisis, se supone que el trabajador puede ver mejorada su empleabilidad básicamente de dos formas<sup>4</sup>. La primera de ellas tiene su origen en el contenido de su puesto de trabajo. Un trabajo que permita desarrollar habilidades y aptitudes en el trabajador contribuirá, sin duda, a mejorar su empleabilidad. Para tener en cuenta esta fuente de mejoras en la empleabilidad se han definido dos variables binarias. Una de ellas toma el valor 1 si el trabajador no realiza siempre las mismas tareas y, además, las distintas actividades que realiza le exigen conocimientos distintos. La otra es un indicador de si el empleado trabaja en equipos con una cierta autonomía para decidir cómo realizar las tareas que se le han encomendado.

La segunda forma de mejorar la empleabilidad de un trabajador es mejorar su formación. En este sentido, en el análisis se incluye una variable binaria que toma el valor 1 si el trabajador participa en cursos de formación continua organizados por la empresa.

### **3.3. OTRAS VARIABLES EXPLICATIVAS**

El resto de variables explicativas pueden ser clasificadas en dos grandes grupos. Por una parte se incluyen una serie de características personales del trabajador y, por otra, distintos aspectos relacionados con su empleo.

Entre las características personales se encuentran la edad, el nivel de educación, el sexo, si tiene hijos a cargo, el estado civil y la renta familiar. Tanto la edad como la educación se han incluido a través de variables binarias que indican la pertenencia del individuo a las distintas categorías consideradas. En cuanto a la edad, estas categorías son las siguientes: i) de 16 a 25 años; ii) de 26 a 35; iii) de 36 a 45; y iv) mayores de 45. Los niveles de educación tenidos en cuenta son: i) inferior a primarios; ii) EGB; iii) BUP/FP; y iv) estudios universitarios. Las variables referentes al sexo, a los hijos y al estado civil también son binarias. La primera toma el valor 1 si la persona encuestada es una mujer; la segunda toma el valor 1 si el encuestado tiene hijos a su cargo; y, finalmente, la tercera toma el valor 1 si está casado. Por último, la renta familiar es una variable continua que representa los ingresos netos que se ingresan al mes en la casa del encuestado (entre todos sus miembros y por todos los conceptos).

Entre las características relacionadas con el trabajo se incluyen el número de trabajadores de la empresa, la posición del puesto ocupado dentro de la jerarquía organizacional, el salario y el tipo de jornada. Tanto el número de trabajadores como el salario se han introducido mediante variables indicadores. En cuanto al número de trabajadores, se consideran las siguientes posibilidades: i) hasta 49 trabajadores, ii) de 50 a 499, y iii) 500 o más. En el caso del salario, los niveles definidos son: i) hasta 601 euros, ii) de 601 a 1.653, y iii) más de 1.653 euros. Para tener

---

<sup>4</sup> Por supuesto que pueden existir muchos más medios de mejorar la empleabilidad de los trabajadores. En este trabajo se ha optado por estas variables por ser, dentro de las disponibles en la ECVT, las que más claramente podrían contribuir a enriquecer el capital humano del trabajador y, por lo tanto, mejorar su empleabilidad.

en cuenta la posición jerárquica ocupada por el empleado se ha incluido una variable que toma el valor 1 si mantiene un puesto de supervisión o de dirección. Finalmente, también se incluye una variable que indica si el encuestado trabaja a jornada parcial.

Además de las variables enumeradas, en todas las estimaciones se han incluido como variables de control adicionales tanto indicadores de la comunidad autónoma de residencia como indicadores del sector de actividad de la empresa del trabajador.

La selección de todas estas variables se basa en la revisión de trabajos empíricos que se han centrado en estudiar los determinantes de la satisfacción laboral. En este tipo de literatura se distinguen normalmente dos fuentes de satisfacción laboral: las características sociodemográficas del empleado y las características de su entorno laboral<sup>5</sup>. No obstante, se debe señalar que existe cierta falta de consenso acerca de cuál de los dos grupos de variables es el más relevante a la hora de explicar la satisfacción laboral. La mayor parte de las teorías de administración y dirección de empresas sugieren que son las características del entorno laboral las más importantes, mientras que numerosos estudios empíricos muestran que las características sociodemográficas de los empleados tienen un gran poder predictivo de su nivel de satisfacción laboral.

## **4. METODOLOGÍA Y ESTIMACIONES**

Dada la naturaleza ordinal de la variable dependiente, la metodología utilizada en el análisis econométrico ha sido la estimación de modelos probits ordenados<sup>6</sup>. En cuanto a la matriz de varianzas y covarianzas de los parámetros estimados, se ha obtenido un estimador consistente siguiendo a Huber (1967) y a White (1980, 1982). De esta forma los errores estándar obtenidos son robustos a la presencia de heterocedasticidad. Además, todos los modelos presentados en esta sección han sido sometidos a un test de especificación –concretamente, el propuesto en Pregibon (1979)–, superándose con éxito en todos los casos. Todo ello contribuye a apoyar la robustez de los resultados obtenidos. A continuación se comentan los más relevantes.

### **4.1. EL EFECTO DE LA TEMPORALIDAD SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

En este apartado contrastamos la primera de las hipótesis propuestas en la sección 2, que hace referencia al efecto que la falta de estabilidad en el empleo puede ejercer sobre la satisfacción laboral de los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Véanse, por ejemplo, Belfield y Harris (2002), Clark (1997) o Reiner y Zhao (1999). En estos artículos se pueden encontrar numerosas referencias relacionadas.

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, Maddala (1983).

En el cuadro 3 aparecen recogidas distintas estimaciones realizadas para analizar este punto. En el modelo estimado en la columna (a) únicamente se ha incluido la variable binaria que indica el contrato temporal; en la columna (b) esta variable ha sido interaccionada con las características personales del trabajador; y en la columna (c) se ha interaccionado con las características del empleo.

**Cuadro 3.- Efecto de la temporalidad sobre la satisfacción laboral**

	(a)		(b)		(c)	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>						
<i>Edad</i>						
16 - 25	0,131	1,8	0,069	0,7	0,131	1,8
26 - 35	0,032	0,6	-0,008	-0,1	0,027	0,5
36 - 45	--	--	--	--	--	--
Mayor de 45	0,010	0,2	-0,006	-0,1	0,011	0,2
16-25 x temporal			0,164	1,1		
26-35 x temporal			0,114	0,9		
36-45 x temporal			--	--		
Mayor de 45 x temporal			0,054	0,4		
<i>Educación</i>						
<Primarios	--	--	--	--	--	--
EGB	-0,074	-1,3	-0,102	-1,4	-0,073	-1,2
BUP/FP	-0,213	-3,5	-0,219	-2,9	-0,209	-3,4
Universitarios	-0,201	-2,6	-0,225	-2,5	-0,199	-2,6
< Primarios x temporal			--	--		
EGB x temporal			0,077	0,6		
BUP/FP x temporal			0,028	0,2		
Universitarios x temporal			0,066	0,4		
<i>Mujer</i>						
Mujer x temporal	-0,004	-0,1	0,054	1,0	-0,004	-0,1
			-0,172	-1,9		
<i>Hijos</i>						
Hijos x temporal	0,029	0,5	0,004	0,1	0,033	0,6
			0,082	0,7		
<i>Casado</i>						
Casado x temporal	0,051	0,9	0,041	0,6	0,044	0,8
			0,029	0,2		
<i>Renta familiar</i>						
Renta familiar x temporal	0,001	2,3	0,002	2,6	0,001	2,0
			-0,001	-1,2		
<b>CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>						
<i>N.º de trabajadores</i>						
Hasta 49	0,050	1,1	0,055	1,2	0,073	1,3
50-499	--	--	--	--	--	--
500 o más	-0,009	-0,1	-0,003	-0,0	0,010	0,1
Hasta 49 x temporal					-0,060	-0,6
50-499 x temporal					--	--
500 o más X temporal					-0,072	-0,5
<i>Supervisión/dirección</i>						
Supervisión/dirección x temporal	0,150	2,3	0,155	2,4	0,158	2,3
					-0,59	-0,3
<i>Salario</i>						
Hasta 601 euros	--	--	--	--	--	--
601-1653 euros	0,117	2,2	0,119	2,2	0,043	0,7
Más de 1653 euros	0,511	4,7	0,531	4,8	0,446	3,7
Hasta 601 euros x temporal					--	--
601-1653 euros x temporal					0,182	1,9
Más de 1653 euros x temporal					0,224	0,7
<i>Jornada parcial</i>						
Jornada parcial x temporal	-0,031	-0,5	-0,021	-0,3	-0,042	-0,4
					0,032	0,2
Contrato temporal	-0,234	-5,1	-0,303	-2,0	-0,305	-2,8
N.º observaciones	3.560		3.560		3.560	
log-verosimilitud	-3.284,9		-3.281,0		-3.282,6	

Antes de comentar el efecto de la temporalidad sobre la satisfacción laboral, merece la pena repasar el efecto estimado para el resto de las variables explicativas. En cuanto a las características personales, cabe destacar el efecto negativo de la educación y el efecto positivo de la renta familiar.

El efecto negativo de la educación puede parecer sorprendente en la medida en que se espera que los trabajadores con un mayor nivel de estudios ocupen mejores puestos de trabajo. No obstante, es un resultado bastante habitual dentro de este campo de investigación. Una de las explicaciones más comúnmente aceptadas es que los trabajadores con un mayor nivel de formación mantienen mayores expectativas sobre su trabajo, lo que les lleva a tener mayores probabilidades de experimentar insatisfacción laboral. Esta es la interpretación que ofrecen, por ejemplo, Hagenars (1986) y Ross y Reskin (1992). Otra alternativa propuesta, por ejemplo, por Sloane *et al.* (1995) y por Belfield y Harris (2002), es que las personas con un mayor nivel de estudios tienen mayores dificultades para encontrar un empleo ajustado a su formación estando, en muchos casos, *sobreeducados* para el puesto que ocupan.

Entre las características del puesto, las estimaciones indican, en primer lugar, que la posición jerárquica afecta al nivel de satisfacción, siendo aquellos trabajadores que ocupan puestos de dirección y/o de supervisión los que declaran mayores niveles de satisfacción. En segundo lugar, se observa que a mayor nivel de salario mayor probabilidad de declarar altos niveles de satisfacción. Ambos resultados coinciden con otros estudios empíricos como, por ejemplo, con el de Clark (1997).

En cuanto al efecto de la temporalidad, los tres modelos estimados muestran un signo negativo y significativo. Algunos trabajos que estudian la satisfacción laboral han incluido también el tipo de contrato como un posible determinante de esta variable. En ellos se tiende a encontrar un efecto negativo de la temporalidad en la contratación sobre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Sin embargo, ninguno de ellos ha analizado los posibles efectos cruzados que pueden darse a este respecto.

En este caso, las interacciones de la variable de temporalidad con el resto de las variables presentadas en las columnas (b) y (c), únicamente muestran el hecho de que este efecto negativo de la temporalidad tiende a ser mayor entre las mujeres. Este resultado es coherente con las cifras descriptivas presentadas anteriormente en el cuadro 1.

El modelo presentado en la columna (a) fue estimado para distintos grupos sociodemográficos con el fin de examinar si surgen diferencias entre dichos grupos en cuanto al efecto estimado de la temporalidad. Estos grupos sociodemográficos fueron definidos en función del sexo, de la edad y de la educación. Más concretamente, el modelo se estimó para hombres y mujeres, para tres grupos de edad distintos y para dos grupos de educación<sup>7</sup>. Las estimaciones obtenidas (no presentadas

---

<sup>7</sup> Los tres grupos de edad considerados fueron: i) de 16 a 30 años, ii) de 31 a 45, y iii) mayores de 45. En cuanto a los grupos de educación, se distinguió entre aquellos con nivel de EGB o inferior y aquellos con mayor nivel de educación.

por motivos de espacio pero disponibles previa petición a los autores) corroboran el efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral en todos los casos.

En definitiva, los resultados confirman la hipótesis formulada. Es más, independientemente de las características del puesto y de las características personales, la falta de seguridad en el empleo tiende a disminuir de manera significativa el nivel de satisfacción. Únicamente podría decirse que entre las mujeres este efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral es aún más acusado.

#### 4.2. EL EFECTO DE LA EMPLEABILIDAD

En este apartado se estima un modelo de satisfacción laboral incluyendo como variables explicativas las relacionadas con las mejoras en la empleabilidad. Como puede observarse en la columna (a) del cuadro 4, tanto trabajar en equipo como participar en cursos de formación continua organizados por la empresa son factores que hacen que aumente de manera significativa el nivel de satisfacción de los trabajadores. Si se incluyen interacciones de estas variables con el sexo del individuo, se observa que el efecto positivo de la formación es significativamente menor entre las mujeres –véase la columna (b)–<sup>8</sup>.

En el cuadro 5 se muestran las estimaciones incluyendo interacciones entre las variables de empleabilidad y de temporalidad. Dada la diferencia observada entre hombres y mujeres, se incluyen también estimaciones realizadas para ambos colectivos por separado.

**Cuadro 4.-** Efecto de la empleabilidad sobre la satisfacción laboral

	(a)		(b)	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>				
<i>Edad</i>				
16 - 25	0,101	1,4	0,099	1,3
26 - 35	0,020	0,4	0,018	0,3
36 - 45	--	--	--	--
Mayor de 45	0,029	0,5	0,027	0,5
<i>Educación</i>				
< Primarios	--	--	--	--
EGB	-0,093	-1,6	-0,094	-1,6
BUP/FP	-0,250	-4,1	-0,248	-4,0
Universitarios	-0,282	-3,7	-0,279	-3,6
<i>Mujer</i>	0,019	0,4	0,120	1,9
<i>Hijos</i>	0,024	0,4	0,016	0,3
<i>Casado</i>	0,036	0,7	0,040	0,7
<i>Renta familiar</i>	0,001	2,3	0,001	2,3

<sup>8</sup> El modelo fue estimado introduciendo interacciones de las variables de empleabilidad con la edad y la educación del individuo, no resultando ninguna de estas interacciones significativamente distintas de cero.

**Cuadro 4 (continuación).**- Efecto de la empleabilidad sobre la satisfacción laboral

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO				
N.º de trabajadores				
Hasta 49	0,079	1,7	0,075	1,6
50-499	--	--	--	--
500 o más	-0,059	-0,9	-0,066	-1,0
<i>Supervisión/dirección</i>	0,054	0,8	0,048	0,7
<i>Salario</i>				
Hasta 601 euros	--	--	--	--
601-1653 euros	0,098	1,8	0,107	2,0
Más de 1653 euros	0,448	4,1	0,439	4,0
<i>Jornada parcial</i>	-0,020	-0,3	-0,033	-0,5
<i>Contrato temporal</i>	-0,208	-4,4	-0,209	-4,5
<i>Variables de empleabilidad</i>				
Diversidad de tareas	0,009	0,1	0,063	0,8
Trabajo en equipo	0,272	6,6	0,316	6,3
Cursos de formación	0,360	6,0	0,449	6,2
Diversidad de tareas x mujer			-0,180	-1,3
Trabajo en equipo x mujer			-0,114	-1,4
Cursos de formación x mujer			-0,254	-2,2
N.º observaciones	3.560		3.560	
log-verosimilitud	-3.241,7		-3.237,0	

La primera columna del cuadro 5 muestra que el efecto positivo de trabajar en equipo sobre la satisfacción laboral es significativamente mayor entre los empleados de forma temporal que entre los empleados de forma indefinida. Al realizar las estimaciones para hombres y mujeres se observa que, entre las mujeres, este efecto positivo del trabajo en equipo se centra exclusivamente en las mujeres contratadas temporalmente mientras que, por el contrario, el efecto de la formación tiende a ser menor entre este grupo de trabajadoras. En el caso de los hombres, tanto el efecto de la diversidad de tareas como el efecto de la formación tienden a ser más importantes entre los contratados de manera temporal.

En conclusión, las estimaciones mostradas hasta el momento parecen indicar que mejoras en la empleabilidad de un trabajador pueden desarrollar un cierto papel en la determinación de su nivel de satisfacción.

La no linealidad de los modelos estimados y la existencia de efectos cruzados hace conveniente, para reafirmar estos resultados, realizar algún tipo de comprobación. Por ello, para finalizar se ha considerado oportuno utilizar las estimaciones anteriores para examinar cómo cambian las probabilidades predichas de experimentar distintos niveles de satisfacción para distintos individuos y evaluar cómo esas predicciones varían en función de las variables de empleabilidad<sup>9</sup>.

El individuo de referencia es una persona casada y con hijos a cargo, de 36 a 45 años de edad, residente en la Comunidad Autónoma de Madrid, que trabaja a jornada completa, que recibe un salario comprendido entre los 601 y los 1.653 euros y que está empleado en una empresa de 50 a 499 empleados perteneciente al sector

<sup>9</sup> En concreto, se han utilizado las estimaciones presentadas en las columnas (b) y (c) del cuadro 5.

de la construcción y que ocupa un puesto que no implica supervisión y/o dirección. La renta familiar ha sido evaluada en la media muestral.

**Cuadro 5.-** Efecto de la temporalidad y de la empleabilidad sobre la satisfacción laboral

	(a)		(b)		(c)	
	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>						
<i>Edad</i>						
16-25	0,101	1,4	0,088	0,9	0,096	0,8
26-35	0,021	0,4	0,048	0,7	-0,040	-0,4
36-45	--	--	--	--	--	--
Mayor de 45	0,025	0,4	0,074	1,1	-0,101	-0,9
<i>Educación</i>						
<Primarios	--	--	--	--	--	--
EGB	-0,091	-1,6	-0,101	-1,4	-0,070	-0,6
BUP/FP	-0,249	-4,0	-0,255	-3,4	-0,236	-2,1
Universitarios	-0,286	-3,6	-0,242	-2,4	-0,320	-2,5
<i>Mujer</i>						
	0,026	0,5	-	-	-	-
<i>Hijos</i>						
	0,030	0,5	-0,004	-0,1	0,077	0,9
<i>Casado</i>						
	0,035	0,7	0,032	0,4	0,071	0,9
<i>Renta familiar</i>						
	0,001	2,3	0,002	2,3	0,000	0,5
<b>CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>						
<i>N.º de trabajadores</i>						
Hasta 49	0,080	1,7	0,050	0,9	0,115	1,4
50-499	--	--	--	--	--	--
500 o más	-0,053	-0,8	-0,089	-1,0	0,017	-0,2
<i>Supervisión/dirección</i>						
	0,064	1,0	0,059	0,8	0,102	0,8
<i>Salario</i>						
Hasta 601 euros	--	--	--	--	--	--
601-1653 euros	0,096	1,8	0,110	1,5	0,116	1,4
Más de 1653 euros	0,460	4,2	0,462	3,7	0,421	1,5
<i>Jornada parcial</i>						
	-0,012	-0,2	0,011	0,1	-0,075	-0,9
<i>Contrato temporal</i>						
	-0,314	-5,1	-0,217	-2,6	-0,430	-4,6
<i>Variables de empleabilidad</i>						
Diversidad de tareas	-0,043	-0,6	-0,014	-0,2	-0,128	-0,9
Trabajo en equipo	0,197	4,0	0,300	4,8	0,003	0,0
Cursos de formación	0,370	5,5	0,422	5,2	0,299	2,5
Diversidad de tareas x temporal	0,157	1,1	0,277	1,6	-0,105	-0,4
Trabajo en equipo x temporal	0,216	2,5	0,047	0,4	0,490	3,4
Cursos de formación x temporal	-0,005	-0,0	0,404	2,0	-0,343	-1,7
<i>N.º observaciones</i>						
	3.560		2.275		1.285	
<i>log-verosimilitud</i>						
	3.237,5		-2.029,2		-1.182,6	

Las predicciones se realizaron separando hombres y mujeres así como contratados temporales y contratados indefinidos. Los resultados se presentan en los cuadros 6 a 9.

En la segunda columna de cada cuadro se presentan tanto la probabilidad predicha de que el individuo declare un nivel bajo de satisfacción (cifra superior) como la probabilidad predicha de que se declare altamente satisfecho (cifra inferior) en el caso de que todas las variables relacionadas con la empleabilidad tomen el valor 0.

Estas cifras se muestran tanto para el individuo de referencia (segunda fila) como para individuos con alguna característica diferente (filas inferiores). Por ejemplo, en el cuadro 6 se observa que las probabilidades predichas para el individuo de referencia son un 21,5% de tener un nivel bajo de satisfacción y un 24,7% de estar altamente satisfecho. Si se cambiara el nivel de educación de este individuo de referencia de modo que pasara a tener estudios universitarios, esas predicciones pasarían a ser de un 25,9% y de un 20,5%, respectivamente.

En el resto de columnas se presenta para cada individuo la variación porcentual que experimentarían esas probabilidades si cada una de las variables de empleabilidad consideradas en el análisis pasaran de tomar el valor 0 a tomar el valor 1. Siguiendo con el ejemplo anterior, si el individuo de referencia pasara de no recibir cursos de formación a recibirlos, su probabilidad de tener un nivel bajo de satisfacción se reduciría en un 75,4% y la de estar altamente satisfecho aumentaría en un 125,5%. En el caso de que el individuo de referencia tuviera estudios universitarios, las variaciones serían de una disminución del 73% y de un aumento del 144,4%, respectivamente.

En los cuadros 6 y 7, si se comparan las cifras recogidas en la segunda columna, se observa que, en todos los casos, la satisfacción laboral es mayor entre los contratados indefinidos que entre los temporales.

**Cuadro 6.-** Incidencia de la temporalidad sobre la satisfacción laboral. Asalariados temporales (%)

	VARIABLES DE EMPLEABILIDAD FIJADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidad de tareas	Trabajo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	21,5 24,7	-32,1 36,4	-40,5 49,0	-75,4 125,5
<i>De 16 a 25</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	19,0 27,6	-33,2 33,7	-38,4 45,3	-76,8 114,1
<i>Mayor de 45</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	19,4 27,1	-33,0 34,7	-41,8 46,1	-76,3 116,2
< <i>Primarios</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	18,7 28,0	-33,2 33,6	-42,2 45,0	-77,0 112,9
<i>Universitarios</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	25,9 20,5	-30,1 40,0	-38,2 54,1	-73,0 144,4
<i>Superv./dirección</i> (prob. baja satisf.) (prob. alta satisf.)	19,8 26,6	-32,8 35,0	-41,4 46,6	-76,3 118,0

NOTA: El individuo de referencia es una persona casada y con hijos a cargo, de 36 a 45 años de edad, residente en la Comunidad Autónoma de Madrid, que trabaja a jornada completa, que recibe un salario comprendido entre los 601 y los 1.653 euros y que está empleado en una empresa de 50 a 499 empleados perteneciente al sector de la construcción y que ocupa un puesto que no implica supervisión y/o dirección. La renta familiar ha sido evaluada en la media muestral.

**Cuadro 7.-** Incidencia de la temporalidad sobre la satisfacción laboral. Asalariados indefinidos

	VARIABLES DE EMPLEABILIDAD FIJADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidad de tareas	Trabajo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baja satisf.)	15,7	2,5	-38,9	-51,0
(prob. Alta satisf.)	32,0	-1,6	35,3	50,6
<i>De 16 a 25</i>				
(prob. baja satisf.)	13,7	2,2	-40,1	-52,6
(prob. alta satisf.)	35,2	-1,4	33,0	46,9
<i>Mayor de 45</i>				
(prob. baja satisf.)	14,0	2,1	-40,0	-52,1
(prob. alta satisf.)	34,7	-1,4	33,4	47,6
<i>&lt; Primarios</i>				
(prob. baja satisf.)	13,4	2,2	-40,3	-53,0
(prob. alta satisf.)	35,7	-1,4	32,5	46,2
<i>Universitarios</i>				
(prob. baja satisf.)	19,4	2,1	-37,1	-49,0
(prob. alta satisf.)	27,2	-1,8	39,3	56,6
<i>Superv./dirección</i>				
(prob. baja satisf.)	14,4	2,1	-40,3	-52,1
(prob. alta satisf.)	34,2	-1,8	33,6	47,7

NOTA: Véase la nota del cuadro 6.

En cuanto al efecto de las variables que miden la empleabilidad sobre la satisfacción del empleado de referencia, destaca la formación como aquella cuya incidencia es más notable, sobre todo en el caso de los asalariados temporales. De hecho, si se calculan los niveles de satisfacción predichos en caso de recibir formación, éstos son significativamente mayores si el empleado está contratado de manera temporal.

Participar en equipos de trabajo independientes también mejora el nivel de satisfacción de todos los trabajadores. Esta mejora nuevamente es más acusada entre los trabajadores temporales, sobre todo si la medimos como el incremento en el porcentaje de trabajadores altamente satisfechos.

Finalmente, la diversidad de tareas y conocimientos requeridos como modo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores es una buena opción en el caso de los trabajadores temporales pero no así para los indefinidos. De hecho, para estos últimos, el efecto que se observa es marginalmente negativo. En este caso, los niveles de satisfacción predichos para temporales alcanzan e incluso superan los predichos para sus homólogos indefinidos.

Comparando ahora a las mujeres con contrato temporal con las contratadas de forma indefinida, nuevamente las segundas columnas de los cuadros 8 y 9 muestran mayores niveles predichos de satisfacción entre las últimas.

A diferencia de lo que se observaba entre los hombres, la diversidad de tareas y conocimientos es un factor que hace que disminuya el nivel de satisfacción de las

trabajadoras, independientemente de la duración de su contrato. No obstante, este efecto negativo es bastante más acusado entre las empleadas de manera temporal.

**Cuadro 8.-** Incidencia de la temporalidad sobre la satisfacción laboral. Asalariadas temporales

	VARIABLES DE EMPLEABILIDAD FIJADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidad de tareas	Trabajo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baja satisf.)	14,0	42,1	-58,6	7,1
(prob. Alta satisf.)	35,8	-23,2	53,9	-4,8
<i>De 16 a 25</i>				
(prob. baja satisf.)	12,0	44,2	-60,0	7,5
(prob. alta satisf.)	39,4	-21,8	49,5	-4,3
<i>Mayor de 45</i>				
(prob. baja satisf.)	16,4	39,0	-56,7	6,7
(prob. alta satisf.)	32,1	-24,6	59,2	-5,0
<i>&lt; Primarios</i>				
(prob. baja satisf.)	12,5	44,0	-60,0	8,0
(prob. alta satisf.)	38,4	-21,9	50,8	-4,7
<i>Universitarios</i>				
(prob. baja satisf.)	20,4	34,8	-54,4	5,9
(prob. alta satisf.)	27,0	-26,3	67,4	-5,6
<i>Superv./dirección</i>				
(prob. baja satisf.)	11,9	44,5	-60,5	7,6
(prob. alta satisf.)	39,6	-21,7	49,2	-4,0

NOTA: Véase la nota del cuadro 6.

**Cuadro 9.-** Incidencia de la temporalidad sobre la satisfacción laboral. Asalariadas indefinidas

	VARIABLES DE EMPLEABILIDAD FIJADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidad de tareas	Trabajo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baja satisf.)	6,6	27,3	-1,5	-47,0
(prob. Alta satisf.)	52,6	-9,7	0,2	-22,1
<i>De 16 a 25</i>				
(prob. baja satisf.)	5,4	29,6	-0,0	-48,2
(prob. alta satisf.)	56,4	-9,0	0,2	20,0
<i>Mayor de 45</i>				
(prob. baja satisf.)	8,0	25,0	-1,3	-45,0
(prob. alta satisf.)	48,6	-10,5	0,2	24,3
<i>&lt; Primarios</i>				
(prob. baja satisf.)	5,7	28,1	-0,0	-47,4
(prob. alta satisf.)	55,4	-9,2	0,2	20,6
<i>Universitarios</i>				
(prob. baja satisf.)	10,4	24,0	-1,0	-42,3
(prob. alta satisf.)	42,7	-11,7	0,2	27,9
<i>Superv./dirección</i>				
(prob. baja satisf.)	5,4	27,8	-1,9	-48,2
(prob. alta satisf.)	56,6	-8,8	0,0	20,0

NOTA: Véase la nota del cuadro 6.

La mejor opción para mejorar la satisfacción de las empleadas temporales parece ser la participación en equipos de trabajo independientes. En este caso, el porcentaje predicable de mujeres altamente satisfechas aumenta entre un 49 y un 67%, dependiendo de sus características sociodemográficas. Las predicciones para las trabajadoras indefinidas, por su parte, no muestran ningún efecto de esta variable sobre su nivel de satisfacción.

Por último, en cuanto a la participación en cursos de formación, se observa que tiene un efecto positivo sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras indefinidas, aunque esta incidencia positiva es menor que la observada en el caso de los hombres, tanto temporales como indefinidos. En cuanto a las empleadas temporales, la participación en cursos de formación no mejora en absoluto su nivel de satisfacción, más bien todo lo contrario. El porcentaje predicable de trabajadoras altamente satisfechas caería, en este caso, entre un 4 y un 5%.

En definitiva, el análisis realizado a lo largo de este trabajo confirma las hipótesis formuladas en él. Por una parte, la falta de estabilidad en el empleo existente en el mercado de trabajo actual podría provocar efectos no deseados en el comportamiento de los trabajadores a través de su efecto negativo sobre la satisfacción laboral de éstos. De cara a tratar de paliar este efecto negativo, se ha mostrado evidencia de que las empresas podrían hacerlo acogiéndose al concepto cada vez más imperante hoy en día de la empleabilidad. Así, contribuyendo a mejorar la empleabilidad de sus trabajadores, éstos pueden llegar a sentirse más satisfechos con su trabajo, lo que repercutirá positivamente en la realización de sus funciones dentro de la empresa.

## **5. CONCLUSIONES**

En este trabajo se ha mostrado evidencia empírica del efecto negativo que la temporalidad actual ejerce sobre la satisfacción laboral, lo que puede generar efectos perversos sobre el comportamiento de los trabajadores españoles.

También se ha examinado qué papel puede desarrollar en el contexto de las nuevas relaciones laborales el nuevo concepto de empleabilidad. En este sentido, las distintas estimaciones realizadas indican que las empresas pueden mejorar la empleabilidad de sus trabajadores en general, y de los temporales en particular, mejorando así su satisfacción laboral y favoreciendo, por lo tanto, comportamientos propicios desde el punto de vista de la empresa.

En el trabajo se han considerado tres alternativas que podrían contribuir a mejorar el capital humano de los trabajadores y, por ende, su empleabilidad. Estas tres opciones han sido: i) encomendar al trabajador diversas tareas que requieran distintos conocimientos, ii) integrarle en equipos autónomos de trabajo, y iii) dotarlo de formación a través de cursos de formación continua.

Los resultados obtenidos muestran cómo mejorar la empleabilidad de un trabajador puede depender de sus características, en especial del sexo. Así, para los

hombres que trabajan de manera temporal, cualquiera de las tres propuestas se traduciría en una mejora significativa de su nivel de satisfacción, siendo la tercera la de mayor incidencia. Para las mujeres, la mejor opción entre las propuestas sería aumentar su autonomía en el trabajo permitiéndoles participar en equipos de trabajo independientes.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, A. (1998): "How Temporary is Temporary Employment in Spain", *Journal of Labor Research*, vol. 19, núm. 4, pp. 695-710.
- AKERLOF, G.A.; ROSE, A.K.; YELLEN, J.L. (1988): "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market", *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, pp. 495-582.
- AMUEDO, C. (2000): "Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, núm. 2, pp. 309-325.
- AMUEDO, C. (2002): "Work Safety in the Context of Temporary Employment: The Spanish Experience", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, núm. 2, pp. 262-285.
- BELFIELD, C.; HARRIS, R.D.F. (2002): "How Well do Theories of job Matching Explain Variations in Job Satisfaction Across Education Levels? Evidence for UK Graduates", *Applied Economics*, vol. 34, pp. 535-548.
- CLARK, A.E. (1997): "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?", *Labour Economics*, vol. 4, pp. 341-372.
- CLEGG, C.W. (1983): "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A Methodological Critique and a Empirical Study", *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, pp. 88-101.
- FINN, D. (2000): "From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain's Unemployed?", *International Journal of Manpower*, vol. 21, núm. 5, pp. 384-395.
- FREEMAN, R.B. (1978): "Job Satisfaction as an Economic Variable", *American Economic Review*, vol. 68, pp. 135-141.
- HAGENAARS, A.J. (1986): *The Perception of Poverty*. Amsterdam: North-Holland.
- HUBER, P.J. (1967): "The Behaviour of Maximum Likelihood Estimates Under Non-standard Conditions", *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, vol. 1, pp. 221-233. Berkeley, CA. University of California Press.
- JACOBY, S.M. (1999): "Are Career Jobs Headed for Extinction?", *California Management Review*, vol. 42, núm. 1, pp. 123-145.
- LÉVY-GARBOUA, L.; MONTMARQUETTE, C. (1997): *Reported Job Satisfaction: What Does it Mean?* (Cirano Working Paper, 97s-09).
- MADDALA, G.S. (1983): *Limited-dependent and Qualitative Variables in Econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MANGIONE, T.W.; QUINN, R.P. (1975): "Job Satisfaction, Counterproductive Behavior and Drug Use at Work", *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, pp. 114-116.
- MCÉVOY, G.M.; CASCIO, W.F. (1985): "Strategies for reducing Employee Turnover: A Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, vol. 70, pp. 342-353.
- MOGUÉROU, P. (2002): *Job Satisfaction among US PhD Graduates*. IREDU.

- PREGIBON, D. (1979): *Data Analytic Methods for Xeralized Linear Models*. (Ph. D. Dissertation). University of Toronto.
- REINER, M.D.; ZHAO, J. (1999): "The Determinants of Job Satisfaction among United States Air Force Security Police", *Review of Public Personnel Administration*, pp. 5-17.
- RENDON, S. (2001): *Job Creation Under Liquidity Constraints: The Spanish Case*. (Documento de Trabajo, núm. 0101). Banco de España.
- ROSS, C.E.; RESKIN, B.F. (1992): "Education, Control at Work and Job Satisfaction", *Social Science Research*, vol. 21, pp. 134-148.
- SÁNCHEZ, R.; TOHARIA, L. (2000): "Temporary Workers and Productivity: The Case of Spain", *Applied Economics*, vol. 32, núm. 5, pp. 583-591.
- SEGURA, J. (2001): "La reforma del mercado de trabajo español: un panorama", *Revista de Economía Aplicada*, vol. 9, núm. 25, pp. 157-190.
- SERRANO, C. (1998): "Worker Turnover and Job Reallocation: The Role of Fixed-term Contracts", *Oxford Economic Papers*, vol. 50, núm. 4, pp. 709-725.
- SINGH, R. (1998): "Redefining Psychological Contracts with the U.S. Work Force: A Critical Task for Strategic Human Resource Management Planners in the 1990s", *Human Resource Management*, vol. 37, núm. 1, pp. 61-69.
- SLOAN, P.; BATTU, H.; SEAMAN, P.T. (1995): *Overeducation, Undereducation and the British Labour Market*. (Mimeo). University of Aberdeen.
- STONE, K. (2001): "The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labor and Employment Law", *UCLA Law Review*, vol. 48, núm. 3, pp. 519-661.
- TRUCH, E. (2001): "Managing Personal Knowledge: The Key to Tomorrow's Employability", *Journal of Change Management*, vol. 2, núm. 2, pp. 102-105.
- WHITE, H. (1980): "A Heteroskedasticity-consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity", *Econometrica*, vol. 48, pp. 817-830.
- WHITE, H. (1982): "Maximun Likelihood of Misspecified Models", *Econometrica*, vol. 50, pp. 1-25.