

O PAPEL DA EMPREGABILIDADE NA SATISFACCIÓN LABORAL DOS TRABALLADORES TEMPORAIS

GEMA ÁLVAREZ LLORENTE* / DANIEL MILES TOUYA**

*Departamento de Organización de Empresas e Marketing
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais
Universidade de Vigo

**Departamento de Economía Aplicada
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais
Universidade de Vigo

Recibido: 2 de marzo de 2005

Aceptado: 15 de decembro de 2005

Resumo: Neste traballo contrástase empiricamente en que medida a falta de estabilidade no emprego impacta negativamente sobre a satisfacción laboral dun traballador e como este impacto pode ser mitigado con medidas orientadas a mellorar a empregabilidade dos traballadores. A través dos datos da "Encuesta de calidad de vida en el trabajo", realizada polo Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais no ano 2001, móstrase evidencia empírica de que contribuíndo a enriquecer o capital humano dos empregados e, xa que logo, mellorando a súa empregabilidade, estes poden chegar a sentirse máis satisfeitos co seu trabalo, o que repercutirá positivamente na realización das súas funcións dentro da empresa.

Palabras clave: Temporalidade / Satisfacción laboral / Empleabilidade.

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

Neste traballo contrástase empiricamente se a falta de estabilidade laboral actual pode estar xerando efectos negativos sobre o comportamento laboral dos traballadores e en que medida este efecto pode verse paliado pola posta en práctica de políticas da empresa orientadas a mellorar a empregabilidade deses traballadores.

As relacións laborais experimentaron durante os últimos anos importantes cambios provocados polas transformacións ocorridas na contorna na que operan as empresas. Son moitos os traballos que mencionan, como un dos cambios fundamentais, a desaparición da estabilidade no longo prazo da relación contractual como característica habitual desas relacións. Por exemplo, Singh (1998) sinala que no pasado os traballadores intercambiaban cooperación, conformidade e rendemento por

estabilidade laboral e por seguridade económica. Actualmente, esta estabilidade é moi difícil de garantir e os contratos veñen determinados en maior medida pola marcha da propia empresa e da economía en xeral.

Dada esta nova situación, unha cuestión importante que cómpre formularse é como se viu afectado o comportamento dos traballadores ante esta falta de compromiso por parte dos seus empregadores. Variables que se utilizaron na literatura como fontes de comportamentos apropiados para a empresa por parte dos seus empregados son o seu grao de compromiso e/ou de satisfacción laboral. Así, cómpre esperar que os traballadores satisfeitos e comprometidos traballen máis duro e mellor que os traballadores insatisfeitos e frustrados.

Por outra parte, Singh e outros autores formularon un novo tipo de seguridade laboral baseado no concepto de empregabilidade. As empresas non poden garantir a estabilidade do emprego no longo prazo pero si poden asegurar a empregabilidade dos seus traballadores provéndoo de formación e de experiencia que aumente o seu valor engadido no mercado laboral (Jacoby, 1999).

Ante esta formulación, neste traballo contrástase, en primeiro lugar, como a incidencia da contratación temporal en España (indicador da falta de estabilidade no emprego no noso país) pode estar afectando ao grao de satisfacción laboral dos traballadores.

En España son bastante escasos os traballos que se centraron no estudo da satisfacción laboral. Neste traballo utilízase unha fonte de datos que supón unha oportunidade excepcional para afrontar este tema. Esta fonte é a *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), realizada polo Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais no ano 2001.

Con estes datos será posible, ademais, explorar que papel pode desenvolver o novo concepto de empregabilidade na determinación da satisfacción laboral dos traballadores. Desta forma preténdese ofrecer algunhas pistas útiles para a empresa de cara a buscar mecanismos que traten de fomentar un comportamento adecuado da súa forza laboral neste novo contexto das relacións laborais.

A organización do artigo é a seguinte. Na sección 2 xustifícase o interese da análise proposta formulándose as hipóteses que hai que contrastar empiricamente; na sección 3 coméntase brevemente a fonte de datos utilizada e descríbense as variables incluídas nas estimacións; na sección 4 revísanse os principais resultados obtidos e, finalmente, na sección 5 preséntanse as conclusións.

2. TEMPORALIDADE, SATISFACCIÓN LABORAL E EMPREGABILIDADE

2.1. O FENÓMENO DA TEMPORALIDADE EN ESPAÑA

Un dos cambios máis importantes que experimentou o mercado de traballo español durante as últimas décadas foi a proliferación da contratación de carácter

temporal a partir da reforma laboral do ano 1984¹. Por exemplo, segundo os datos da *Encuesta de Población Activa*, a porcentaxe de asalariados no sector privado contratados de maneira temporal pasou dun 20,5% no segundo trimestre do ano 1987 a un 35,5% no segundo do ano 2001, cifras que poñen de manifesto o incremento no tempo do uso desta forma de contratación, así como a importancia que ten no mercado de traballo actual.

A contratación temporal xurdiu en principio como unha forma de manter o emprego nas empresas que sufrían dificultades conxunturais. Por exemplo, Rendon (2001) mostra, usando un modelo dinámico de demanda do traballo, que as empresas españolas utilizan a contratación temporal para relaxar restricións financeiras. Con todo, o seu uso converteuse nun fenómeno habitual debido ás vantaxes que lles proporciona ás empresas, baseadas fundamentalmente na flexibilidade que permiten na xestión dos recursos humanos.

Con todo, a contratación temporal trouxo asociadas unha serie de consecuencias que espertaron o interese da investigación empírica. Por exemplo, realizáronse numerosos traballos motivados polo carácter dual que adquiriu o mercado de traballo español tras a introdución da contratación temporal. Este é o caso de Alba (1998) e de Amuedo (2000). Outros estudos centráronse en efectos distintos da contratación temporal. Por exemplo, Serrano (1998) analiza a relación existente entre temporalidade e rotación laboral; Sánchez e Toharia (2000) estudan a relación entre produtividade e temporalidade; Amuedo (2002) analiza a asociación entre a temporalidade e as condicións de traballo coa probabilidade de sufrir un accidente ou unha enfermidade laboral.

Este traballo contribúe a esta literatura tratando de avaliar o efecto que a temporalidade na contratación pode ter sobre a actitude laboral dos traballadores e, máis concretamente, sobre a súa satisfacción laboral.

O grao de satisfacción laboral dun traballador pode incidir sobre o seu comportamento dentro da empresa. De feito, pódese atopar unha ampla evidencia empírica que reflicte a existencia dunha asociación entre a satisfacción laboral e variables relevantes desde o punto de vista da empresa como son a produtividade, o grao de absentismo e o abandono do traballador. Por exemplo, Mangione e Quinn (1975) e Clegg (1983) atopan que existe unha relación positiva entre satisfacción laboral e produtividade do traballador e unha relación negativa entre satisfacción e absentismo laboral. Freeman (1978), McEvoy e Cascio (1985) e Akerlof *et al.* (1988), pola súa parte, mostran evidencia empírica da existencia dunha relación negativa entre a satisfacción laboral e o abandono da empresa por parte do traballador.

Dada a incidencia da temporalidade no mercado de traballo español e dados os posibles efectos da satisfacción laboral sobre o comportamento dos traballadores, unha pregunta que cabería facerse é se a contratación temporal actual está afectan-

¹ Segura (2001) analiza o impacto da reforma laboral do ano 1984 avaliando o seu efecto sobre os contratos temporais, o emprego e a persistencia do paro.

do ao grao de satisfacción laboral dos traballadores españois. No seguinte parágrafo trátase de afondar nesta cuestión a través dos datos da ECVT.

2.2. TEMPORALIDADE E SATISFACCIÓN LABORAL

A ECVT pregunta a todos os enquisados cal é o seu grao de satisfacción co seu traballo en xeral². A aqueles traballadores que declaran niveis de satisfacción relativamente altos pregúntaselles acerca dos principais motivos desta satisfacción. Analogamente, aqueles traballadores que declaran niveis de satisfacción relativamente baixos son preguntados acerca das principais causas da súa insatisfacción.

De cara a buscar unha certa relación entre temporalidade e satisfacción laboral, nesta sección analízanse as respostas obtidas a estas preguntas entre os asalariados no sector privado. En concreto, obsérvase a porcentaxe de asalariados satisfeitos que alude á seguridade no emprego como motivo de satisfacción e a porcentaxe de asalariados insatisfeitos que sinala a falta de estabilidade laboral como motivo da insatisfacción. As cifras obtidas preséntanse no cadro 1.

Cadro 1.- Porcentaxe de traballadores satisfeitos/insatisfeitos que declara a estabilidade no emprego como motivo de satisfacción/insatisfacción

	SATISFEITOS	INSATISFEITOS
TOTAL	7,6	19,1
HOMES	8,9	17,7
MULLERES	5,0	21,0
CON CONTRATO TEMPORAL		
Total	3,2	27,3
Homes	3,3	24,4
Mulleres	3,1	30,2
CON CONTRATO INDEFINIDO		
Total	9,4	10,3
Homes	11,1	12,4
Mulleres	12,4	5,8

FONTE: Elaboración propia a partir da ECVT.

As porcentaxes mostradas son as obtidas tanto para o total da mostra como para as submostras de homes e mulleres distinguíndose, ademais, entre os contratados temporalmente e os contratados de forma indefinida.

As cifras recollidas no cadro 1 son bastante ilustrativas da incidencia negativa que a falta de estabilidade no emprego exerce sobre a satisfacción laboral dos traballadores. Ademais, parece ser que esta inseguridade no emprego é máis un factor de insatisfacción entre os insatisfeitos que un factor de satisfacción entre os satisfeitos. Así, mentres que o 7% dos asalariados satisfeitos mencionan a estabilidade laboral como un dos principais motivos da súa satisfacción, un 19% dos insatisfeitos

² Véxase a sección seguinte.

tos aluden á falta de estabilidade laboral como unha das principais causas da súa insatisfacción.

De termos en conta o tipo de contrato dos traballadores, as diferenzas vólvense aínda máis aparentes. Entre os traballadores insatisfeitos contratados de maneira temporal a porcentaxe que considera a falta de estabilidade como un motivo importante de insatisfacción é elevada, chegando incluso a un 30% entre as mulleres.

Estas cifras, xunto coa discusión anterior, levan a formular a primeira hipótese que hai que contrastar neste estudo:

- *H1: A falta de estabilidade laboral afecta negativamente á satisfacción laboral.*

Como xa se sinalou na introdución, unha vez contrastada a existencia desta asociación entre temporalidade e satisfacción laboral, pasarase a examinar o papel que dentro deste marco pode desenvolver un novo tipo de estabilidade laboral baseado na empregabilidade. A seguinte sección está dedicada a afondar neste concepto.

2.3. A EMPREGABILIDADE

O concepto de empregabilidade veu cobrando unha grande importancia no mundo empresarial durante as últimas décadas. Hai tempo as empresas podían asegurar a lealdade dos seus traballadores a cambio de estabilidade laboral. Pero, como xa se sinalou, na actualidade isto é cada vez máis difícil. Unha alternativa á estabilidade no emprego é asegurar a empregabilidade.

A idea básica que hai detrás do concepto de empregabilidade é que, na medida en que os traballadores non poden esperar que a súa empresa lles asegure a estabilidade laboral, deberían tratar de que cando menos lles asegure a súa empregabilidade futura. A empregabilidade dun traballador podémola entender de forma intuitiva como a súa maior ou menor facilidade á hora de atopar un traballo no mercado laboral. En definitiva, mellorar a empregabilidade dun traballador consistiría en aumentar o seu valor no mercado de traballo facilitándolle, desta maneira, o acceso futuro a novos postos de traballo.

A primeira autora que fixo referencia a esta seguridade baseada na empregabilidade foi Rosabeth Moss Kanter quen, no seu libro *The New Managerial Work*, publicado no ano 1989, sinalou que se a seguridade non podía seguir procedendo da permanencia no emprego, debería vir do feito de ser empregable. Estudos que se centraron en analizar o papel da empregabilidade nos mercados de traballo actuais son, por exemplo, os de Finn (2000), Truch (2001) e Stone (2001). Todos eles sinalan a importancia actual da empregabilidade como unha forma de seguridade laboral alternativa á tradicional.

Cabería pensar que, na medida en que a empresa contribúa a mellorar a empregabilidade dos empregados, estes estarían máis satisfeitos co seu traballo. Isto é o que leva a formular a segunda hipótese do estudo:

- *H2: Melloras na empregabilidade do traballador afectan positivamente á satisfacción laboral.*

Outra reflexión que cómpre facer dentro do contexto que se está formulando é a posibilidade de que estas melloras na empregabilidade non sexan igualmente valoradas por todos os traballadores. Podería pensarse que serán especialmente importantes para aqueles que teñan maiores probabilidades de enfrontarse no futuro á busca de emprego no mercado de traballo.

Noutras palabras, as melloras de empregabilidade levadas adiante pola empresa deberían ser máis valoradas por aqueles traballadores temporais e, xa que logo, poderían axudar a compensar os posibles efectos negativos que un contrato temporal pode ter sobre o nivel de satisfacción laboral. Se isto fose así, as empresas poderían seguir aproveitándose das vantaxes asociadas á contratación temporal sen provocar con iso un efecto perverso sobre o comportamento dos empregados.

No traballo contrástase este razoamento formulando a seguinte hipótese:

- *H3: As melloras na empregabilidade actúan como un factor moderador do efecto negativo da temporalidade sobre a satisfacción laboral.*

Na sección 4 contrástanse empiricamente estas hipóteses e discútense os principais resultados obtidos nas distintas estimacións realizadas.

3. FONTE DE DATOS E DEFINICIÓN DE VARIABLES

Como xa se sinalou, os datos utilizados neste estudo proceden da *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, levada a cabo polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais no ano 2001.

O principal obxectivo desta enquisa é obter información sobre as relacións sociais dos traballadores, da súa situación sociolaboral, das súas actitudes e dos seus valores respecto ao traballo que desenvolven. O ámbito xeográfico da ECVT é todo o territorio nacional, con excepción de Ceuta e de Melilla. O ámbito poboacional queda delimitado pola poboación ocupada de 16 e máis anos que reside en vivendas familiares.

En canto ao deseño mostral, realizouse tendo en conta tres variables: a comunidade autónoma, o tramo de tamaño do municipio e o número de habitantes en cada sección censual. As dúas primeiras variables utilizáronse como variables de estratificación mentres que a última interveu na fase de selección da mostra. O tipo de mostraxe utilizada foi a mostraxe trietápica.

O tamaño mostral final é de 6020 observacións, sendo unha estimación do erro de mostraxe para diversos intervalos de confianza –considerando a estimación de proporcións na peor das hipóteses ($P=0,5$)– a seguinte: para un intervalo de confianza do 99,73%, o erro de mostraxe é dun 1,8%; para un intervalo de confianza

do 95,45%, o erro de mostraxe é dun 1,4%; e para un intervalo de confianza do 68,27%, o erro de mostraxe é dun 0,7%.

A análise formulada neste estudo realizouse coa submostra de ocupados no sector privado.

3.1. INDICADOR DA SATISFACCIÓN LABORAL

Na ECVT cada traballador debe valorar o seu grao de satisfacción co seu traballo segundo unha escala do 1 ao 10, na que 1 é “moi insatisfeito” e 10 “moi satisfeito”³. A partir das respostas definiuse unha variable ordinal que pode tomar os valores 1, 2 e 3, segundo que o grao de satisfacción do individuo sexa baixo (respostas de 1 a 4), medio (respostas de 5 a 7) ou alto (respostas de 8 a 10). Esta nova variable é a variable dependente na análise empírica realizada. No cadro 2 aparece a súa distribución xunto coa obtida noutros estudos realizados utilizando datos para outros países.

Cadro 2.- Distribución mostral do indicador de satisfacción laboral

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

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

As cifras de España calcularóñse coa mostra utilizada neste traballo; as porcentaxes para o Canadá son as obtidas en Lévy-Garboua e Montmarquette (1997); as porcentaxes para os Estados Unidos son as obtidas en Mogueúrou (2002). Como se observa no cadro, as cifras obtidas para os distintos países son bastante similares ás obtidas coa ECVT.

A redefinición que se realizou sobre a variable orixinal da enquisa é habitual nos estudos sobre satisfacción laboral. Con ela é posible obter un maior número de observacións en cada escala co que os cambios de nivel non son tan difusos coma na variable inicial.

3.2. INDICADORES DE TEMPORALIDADE E DEEMPREGABILIDADE

Como indicador da falta de estabilidade laboral definiuse unha variable binaria que toma o valor 1 se o contrato do traballador é temporal e 0 se é indefinido. Na mostra de asalariados no sector privado un 34% dos empregados están contratados de maneira temporal.

³ Exactamente, a pregunta que aparece no cuestionario é a seguinte: “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”.

Polo que respecta a como introducir medidas de empregabilidade na análise, suponse que o traballador pode ver mellorada a súa empregabilidade basicamente de dúas formas⁴. A primeira delas ten a súa orixe no contido do seu posto de traballo. Un traballo que permita desenvolver habilidades e aptitudes no traballador contribuirá, sen dúbida, a mellorar a súa empregabilidade. Para ter en conta esta fonte de melloras na empregabilidade definíronse dúas variables binarias. Unha delas toma o valor 1 se o traballador non realiza sempre as mesmas tarefas e, ademais, as distintas actividades que realiza lle exixen coñecementos distintos. A outra é un indicador de se o empregado traballa en equipos cunha certa autonomía para decidir como realizar as tarefas que se lle encomendaron.

A segunda forma de mellorar a empregabilidade dun traballador é mellorar a súa formación. Neste sentido, na análise inclúese unha variable binaria que toma o valor 1 se o traballador participa en cursos de formación continua organizados pola empresa.

3.3. OUTRAS VARIABLES EXPLICATIVAS

O resto de variables explicativas poden ser clasificadas en dous grandes grupos. Por unha parte inclúense unha serie de características persoais do traballador e, por outra, distintos aspectos relacionados co seu emprego.

Entre as características persoais atópanse a idade, o nivel de educación, o sexo, se ten fillos a cargo, o estado civil e a renda familiar. Tanto a idade coma a educación incluíronse a través de variables binarias que indican a pertenza do individuo ás distintas categorías consideradas. En canto á idade, estas categorías son as seguintes: i) de 16 a 25 anos, ii) de 26 a 35, iii) de 36 a 45, e iv) maiores de 45. Os niveis de educación tidos en conta son: i) inferior a primarios, ii) EXB, iii) BUP/FP, e iv) estudos universitarios. As variables referentes ao sexo, aos fillos e ao estado civil tamén son binarias. A primeira toma o valor 1 se a persoa enquisada é unha muller; a segunda toma o valor 1 se o enquisado ten fillos ao seu cargo; e, finalmente, a terceira toma o valor 1 se está casado. Por último, a renda familiar é unha variable continua que representa os ingresos netos que se ingresan ao mes na casa do enquisado (entre todos os seus membros e por todos os conceptos).

Entre as características relacionadas co traballo inclúense o número de traballadores da empresa, a posición do posto ocupado dentro da xerarquía organizacional, o salario e o tipo de xornada. Tanto o número de traballadores coma o salario introducíronse mediante variables indicadores. En canto ao número de traballadores, considéranse as seguintes posibilidades: i) ata 49 traballadores, ii) de 50 a 499, e iii) 500 ou máis. No caso do salario, os niveis definidos son: i) ata 601 euros, ii) de 601 a 1653, e iii) máis de 1653 euros. Para ter en conta a posición xerárquica ocu-

⁴ Por suposto que poden existir moitos máis medios de mellorar a empregabilidade dos traballadores. Neste traballo optouse por estas variables por seren, dentro das dispoñibles na ECVT, as que máis claramente poderían contribuir a enriquecer o capital humano do traballador e, xa que logo, a mellorar a súa empregabilidade.

pada polo empregado incluíuse unha variable que toma o valor 1 se mantén un posto de supervisión ou de dirección. Finalmente, tamén se inclúe unha variable que indica se o enquisado traballa a xornada parcial.

Ademais das variables enumeradas, en todas as estimacións incluíronse como variables de control adicionais tanto indicadores da comunidade autónoma de residencia como indicadores do sector de actividade da empresa do traballador.

A selección de todas estas variables baséase na revisión de traballos empíricos que se centraron en estudar os determinantes da satisfacción laboral. Neste tipo de literatura distínguense normalmente dúas fontes de satisfacción laboral: as características sociodemográficas do empregado e as características da súa contorna laboral⁵. Con todo, cómpre sinalar que existe unha certa falta de consenso acerca de cal dos dous grupos de variables é o máis relevantes á hora de explicar a satisfacción laboral. A maior parte das teorías de administración e dirección de empresas suxiren que son as características da contorna laboral as máis importantes, mentres que numerosos estudos empíricos mostran que as características sociodemográficas dos empregados teñen un gran poder predictivo do seu nivel de satisfacción laboral.

4. METODOLOXÍA E ESTIMACIÓNS

Dada a natureza ordinal da variable dependente, a metodoloxía utilizada na análise econométrica foi a estimación de modelos probits ordenados⁶. En canto á matriz de varianzas e covarianzas dos parámetros estimados, obtívose un estimador consistente seguindo a Huber (1967) e a White (1980, 1982). Desta forma, os erros estándares obtidos son robustos á presenza de heterocedasticidade. Ademais, todos os modelos presentados nesta sección foron sometidos a un test de especificación –concretamente, o proposto en Pregibon (1979)–, superándose con éxito en todos os casos. Todo iso contribúe a apoiar a robustez dos resultados obtidos. A continuación coméntanse os máis relevantes.

4.1. O EFECTO DA TEMPORALIDADE SOBRE A SATISFACCIÓN LABORAL

Nesta sección contrastamos a primeira das hipóteses propostas na sección 2, que fai referencia ao efecto que a falta de estabilidade no emprego pode exercer sobre a satisfacción laboral dos traballadores.

No cadro 3 aparecen recollidas distintas estimacións realizadas para analizar este punto. No modelo estimado na columna (a) unicamente se incluíu a variable binaria que indica o contrato temporal; na columna (b) esta variable foi interaccionada coas características persoais do traballador; e na columna (c) interaccionouse coas características do emprego.

⁵ Véxanse, por exemplo, Belfield e Harris (2002), Clark (1997) ou Reiner e Zhao (1999). Nestes artigos pódense atopar numerosas referencias relacionadas.

⁶ Véxase, por exemplo, Maddala (1983).

Cadro 3.- Efecto da temporalidade sobre a satisfacción laboral

	(a)		(b)		(c)	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
CARACTERÍSTICAS PERSOAIS						
<i>Idade</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	--	--	--	--	--	--
Maior 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			--	--		
Maior de 45 x temporal			0,054	0,4		
<i>Educación</i>						
<Primarios	--	--	--	--	--	--
EXB	-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			--	--		
EXB x temporal			0,077	0,6		
BUP/FP x temporal			0,028	0,2		
Universitarios x temporal			0,066	0,4		
<i>Muller</i>						
Muller x temporal	-0,004	-0,1	0,054	1,0	-0,004	-0,1
			-0,172	-1,9		
<i>Fillos</i>						
Fillos 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>Renda familiar</i>						
Renda familiar x temporal	0,001	2,3	0,002	2,6	0,001	2,0
			-0,001	-1,2		
CARACTERÍSTICAS DO TRABALLO						
<i>N.º de traballadores</i>						
Ata 49	0,050	1,1	0,055	1,2	0,073	1,3
50-499	--	--	--	--	--	--
500 ou máis	-0,009	-0,1	-0,003	-0,0	0,010	0,1
Ata 49 x temporal					-0,060	-0,6
50-499 x temporal					--	--
500 ou máis 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>						
Ata 601 euros	--	--	--	--	--	--
601-1653 euros	0,117	2,2	0,119	2,2	0,043	0,7
Máis de 1653 euros	0,511	4,7	0,531	4,8	0,446	3,7
Ata 601 euros x temporal					--	--
601-1653 euros x temporal					0,182	1,9
Máis de 1653 euros x temporal					0,224	0,7
<i>Xornada parcial</i>						
Xornada parcial x temporal	-0,031	-0,5	-0,021	-0,3	-0,042	-0,4
					0,032	0,2
<i>Contrato temporal</i>						
Contrato temporal	-0,234	-5,1	-0,303	-2,0	-0,305	-2,8
<i>N.º observacións</i>						
log-verosimilitude		3.560		3.560		3.560
		-3.284,9		-3.281,0		-3.282,6

Antes de comentar o efecto da temporalidade sobre a satisfacción laboral, paga a pena repasar o efecto estimado para o resto das variables explicativas. En canto ás características persoais, cómpre destacar o efecto negativo da educación e o efecto positivo da renda familiar.

O efecto negativo da educación pode parecer sorprendente na medida en que se espera que os traballadores cun maior nivel de estudos ocupen mellores postos de

traballo. Con todo, é un resultado bastante habitual dentro deste campo de investigación. Unha das explicacións máis comunmente aceptadas é que os traballadores cun maior nivel de formación manteñen maiores expectativas sobre o seu traballo, o que os leva a ter maiores probabilidades de experimentar insatisfacción laboral. Esta é a interpretación que ofrecen, por exemplo, Hagedaars (1986) e Ross e Reskin (1992). Outra alternativa proposta, por exemplo, por Sloane *et al.* (1995) e por Belfield e Harris (2002), é que as persoas cun maior nivel de estudos teñen maiores dificultades para atopar un emprego axustado á súa formación estando, en moitos casos, *sobreeducados* para o posto que ocupan.

Entre as características do posto, as estimacións indican, en primeiro lugar, que a posición xerárquica afecta ao nivel de satisfacción, sendo aqueles traballadores que ocupan postos de dirección e/ou de supervisión os que declaran maiores niveis de satisfacción. En segundo lugar, obsérvase que a maior nivel de salario maior probabilidade de declarar altos niveis de satisfacción. Ambos os dous resultados coinciden con outros estudos empíricos como, por exemplo, co de Clark (1997).

En canto ao efecto da temporalidade, os tres modelos estimados mostran un signo negativo e significativo. Algúns traballos que estudan a satisfacción laboral inclúen tamén o tipo de contrato como un posible determinante desta variable. Nelles téndese a atopar un efecto negativo da temporalidade na contratación sobre o nivel de satisfacción laboral dos traballadores. Pero, ningún deles analizou os posibles efectos cruzados que poden darse a este respecto.

Neste caso, as interaccións da variable de temporalidade co resto das variables presentadas nas columnas (b) e (c), unicamente mostran o feito de que este efecto negativo da temporalidade tende a ser maior entre as mulleres. Este resultado é coherente coas cifras descritivas presentadas anteriormente no cadro 1.

O modelo presentado na columna (a) foi estimado para distintos grupos sociodemográficos co fin de examinar se xorden diferenzas entre os ditos grupos en canto ao efecto estimado da temporalidade. Estes grupos sociodemográficos foron definidos en función do sexo, da idade e da educación. Máis concretamente, o modelo estimouse para homes e mulleres, para tres grupos de idade distintos e para dous grupos de educación⁷. As estimacións obtidas (non presentadas por motivos de espazo pero dispoñibles previa petición aos autores) corroboran o efecto negativo da temporalidade sobre a satisfacción laboral en todos os casos.

En definitiva, os resultados confirman a hipótese formulada. É máis, independentemente das características do posto e das características persoais, a falta de seguridade no emprego tende a diminuír de maneira significativa o nivel de satisfacción. Unicamente podería dicirse que entre as mulleres este efecto negativo da temporalidade sobre a satisfacción laboral é aínda máis acusado.

⁷ Os tres grupos de idade considerados foron: i) de 16 a 30 anos, ii) de 31 a 45, e iii) maiores de 45. En canto aos grupos de educación, distinguiuse entre aqueles con nivel de EXB ou inferior e aqueles con maior nivel de educación.

4.2. O EFECTO DA EMPREGABILIDADE

Nesta sección estímase un modelo de satisfacción laboral incluíndo como variables explicativas as relacionadas coas melloras na empregabilidade. Como pode observarse na columna (a) do cadro 4, tanto traballar en equipo coma participar en cursos de formación continua organizados pola empresa son factores que fan que aumente de maneira significativa o nivel de satisfacción dos traballadores. Se se inclúen interaccións destas variables co sexo do individuo, obsérvase que o efecto positivo da formación é significativamente menor entre as mulleres –véxase a columna (b)–⁸.

Cadro 4.- Efecto da empregabilidade sobre a satisfacción laboral

	(a)		(b)	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
CARACTERÍSTICAS PERSOAIS				
<i>Idade</i>				
16 - 25	0,101	1,4	0,099	1,3
26 - 35	0,020	0,4	0,018	0,3
36 - 45	--	--	--	--
Maior de 45	0,029	0,5	0,027	0,5
<i>Educación</i>				
< Primarios	--	--	--	--
EXB	-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>Muller</i>	0,019	0,4	0,120	1,9
<i>Fillos</i>	0,024	0,4	0,016	0,3
<i>Casado</i>	0,036	0,7	0,040	0,7
<i>Renda familiar</i>	0,001	2,3	0,001	2,3
CARACTERÍSTICAS DO TRABALLO				
<i>N.º de traballadores</i>				
Ata 49	0,079	1,7	0,075	1,6
50-499	--	--	--	--
500 ou máis	-0,059	-0,9	-0,066	-1,0
<i>Supervisión/dirección</i>	0,054	0,8	0,048	0,7
<i>Salario</i>				
Ata 601 euros	--	--	--	--
601-1653 euros	0,098	1,8	0,107	2,0
Máis de 1653 euros	0,448	4,1	0,439	4,0
<i>Xornada 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 empregabilidade</i>				
Diversidade de tarefas	0,009	0,1	0,063	0,8
Traballo en equipo	0,272	6,6	0,316	6,3
Cursos de formación	0,360	6,0	0,449	6,2
Diversidade de tarefas x muller			-0,180	-1,3
Traballo en equipo x muller			-0,114	-1,4
Cursos de formación x muller			-0,254	-2,2
N.º observacións	3.560		3.560	
log-verosimilitude	-3.241,7		-3.237,0	

⁸ O modelo foi estimado introducindo interaccións das variables de empregabilidade coa idade e a educación do individuo, non resultando ningunha destas interaccións significativamente distintas de cero.

No cadro 5 móstranse as estimacións incluíndo interaccións entre as variables de empregabilidade e de temporalidade. Dada a diferenza observada entre homes e mulleres, inclúense tamén estimacións realizadas para ambos os dous colectivos por separado.

Cadro 5.- Efecto da temporalidade e da empregabilidade sobre a satisfacción laboral

	(a)		(b)		(c)	
	TOTAL		HOMES		MULLERES	
	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio	Coef.	t-ratio
CARACTERÍSTICAS PERSOAIS						
<i>Idade</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	--	--	--	--	--	--
Maior de 45	0,025	0,4	0,074	1,1	-0,101	-0,9
<i>Educación</i>						
<Primarios	--	--	--	--	--	--
EXB	-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>Muller</i>	0,026	0,5	-	-	-	-
<i>Fillos</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>Renda familiar</i>	0,001	2,3	0,002	2,3	0,000	0,5
CARACTERÍSTICAS DO TRABALLO						
<i>N.º de traballadores</i>						
Ata 49	0,080	1,7	0,050	0,9	0,115	1,4
50-499	--	--	--	--	--	--
500 ou máis	-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>						
Ata 601 euros	--	--	--	--	--	--
601-1653 euros	0,096	1,8	0,110	1,5	0,116	1,4
Máis de 1653 euros	0,460	4,2	0,462	3,7	0,421	1,5
<i>Xornada 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 empregabilidade</i>						
Diversidade de tarefas	-0,043	-0,6	-0,014	-0,2	-0,128	-0,9
Traballo 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
Diversidade de tarefas x temporal	0,157	1,1	0,277	1,6	-0,105	-0,4
Traballo 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
N.º observacións	3.560		2.275		1.285	
log-verosimilitude	3.237,5		-2.029,2		-1.182,6	

A primeira columna do cadro 5 mostra que o efecto positivo de traballar en equipo sobre a satisfacción laboral é significativamente maior entre os empregados de forma temporal que entre os empregados de forma indefinida. Ao realizar as estimacións para homes e mulleres obsérvase que, entre as mulleres, este efecto positivo do traballo en equipo se centra exclusivamente nas mulleres contratadas temporalmente mentres que, pola contra, o efecto da formación tende a ser menor entre este grupo de traballadoras. No caso dos homes, tanto o efecto da diversidade de ta-

refas coma o efecto da formación tenden a ser máis importantes entre os contratados de maneira temporal.

En conclusión, as estimacións mostradas ata o momento parecen indicar que as melloras na empregabilidade dun traballador poden desenvolver un certo papel na determinación do seu nivel de satisfacción.

A non linearidade dos modelos estimados e a existencia de efectos cruzados fai conveniente, para reafirmar estes resultados, realizar algún tipo de comprobación. Por iso, para finalizar considerouse oportuno utilizar as estimacións anteriores para examinar como cambian as probabilidades anteditas de experimentar distintos niveis de satisfacción para distintos individuos e avaliar como esas predicións varían en función das variables de empregabilidade⁹.

O individuo de referencia é unha persoa casada e con fillos a cargo, de 36 a 45 anos de idade, residente na Comunidade Autónoma de Madrid, que traballa a xornada completa, que recibe un salario comprendido entre os 601 e os 1653 euros e que está empregado nunha empresa de 50 a 499 empregados pertencente ao sector da construción e que ocupa un posto que non implica supervisión e/ou dirección. A renda familiar foi avaliada na media mostral.

As predicións realizáronse separando homes e mulleres así como contratados temporais e contratados indefinidos. Os resultados preséntanse nos cadros 6 a 9.

Na segunda columna de cada cadro preséntanse tanto a probabilidade antedita de que o individuo declare un nivel baixo de satisfacción (cifra superior) coma a probabilidade antedita de que se declare altamente satisfeito (cifra inferior) no caso de que todas as variables relacionadas coa empregabilidade tomen o valor 0. Estas cifras móstranse tanto para o individuo de referencia (segunda fila) coma para individuos con algunha característica diferente (filas inferiores). Por exemplo, no cadro 6 obsérvase que as probabilidades anteditas para o individuo de referencia son un 21,5% de ter un nivel baixo de satisfacción e un 24,7% de estar altamente satisfeito. Se se cambiase o nivel de educación deste individuo de referencia de modo que pasara a ter estudos universitarios, esas predicións pasarían a ser dun 25,9% e dun 20,5%, respectivamente.

No resto de columnas preséntase para cada individuo a variación porcentual que experimentarían esas probabilidades se cada unha das variables de empregabilidade consideradas na análise pasasen de tomar o valor 0 a tomar o valor 1. Seguindo co exemplo anterior, se o individuo de referencia pasase de non recibir cursos de formación a recibilos, a súa probabilidade de ter un nivel baixo de satisfacción reduciríase nun 75,4% e a de estar altamente satisfeito aumentaría nun 125,5%. No caso de que o individuo de referencia tivese estudos universitarios, as variacións serían dunha diminución do 73% e dun aumento do 144,4%, respectivamente.

Nos cadros 6 e 7, se se comparan as cifras recollidas na segunda columna, obsérvase que, en todos os casos, a satisfacción laboral é maior entre os contratados indefinidos que entre os temporais.

⁹ En concreto, utilizáronse as estimacións presentadas nas columnas (b) e (c) do cadro 5.

Cadro 6.- Incidencia da temporalidade sobre a satisfacción laboral. Asalariados temporais (%)

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

NOTA: O individuo de referencia é unha persoa casada e con fillos a cargo, de 36 a 45 anos de idade, residente na Comunidade Autónoma de Madrid, que traballa a xornada completa, que recibe un salario comprendido entre os 601 e os 1.653 euros e que está empregado nunha empresa de 50 a 499 empregados pertencente ao sector da construción e que ocupa un posto que non implica supervisión e/ou dirección. A renda familiar foi avaliada na media mostral.

Cadro 7.- Incidencia da temporalidade sobre a satisfacción laboral. Asalariados indefinidos

	VARIABLES DE EMPREGABILIDADE FIXADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidade de tarefas	Traballo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	13,7	2,2	-40,1	-52,6
(prob. alta satisf.)	35,2	-1,4	33,0	46,9
<i>Maior de 45</i>				
(prob. baixa satisf.)	14,0	2,1	-40,0	-52,1
(prob. alta satisf.)	34,7	-1,4	33,4	47,6
<i>< Primarios</i>				
(prob. baixa satisf.)	13,4	2,2	-40,3	-53,0
(prob. alta satisf.)	35,7	-1,4	32,5	46,2
<i>Universitarios</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	14,4	2,1	-40,3	-52,1
(prob. alta satisf.)	34,2	-1,8	33,6	47,7

NOTA: Véxase a nota do cadro 6.

En canto ao efecto das variables que miden a empregabilidade sobre a satisfacción do empregado de referencia, destaca a formación como aquela cuxa incidencia é máis notable, sobre todo no caso dos asalariados temporais. De feito, se se calculan os niveis de satisfacción devanditos en caso de recibir formación, estes son significativamente maiores se o empregado está contratado de maneira temporal.

Participar en equipos de traballo independentes tamén mellora o nivel de satisfacción de todos os traballadores. Esta mellora novamente é máis acusada entre os traballadores temporais, sobre todo se a medimos como o incremento na porcentaxe de traballadores altamente satisfeitos.

Finalmente, a diversidade de tarefas e coñecementos requiridos como modo de mellorar a empregabilidade dos traballadores é unha boa opción no caso dos traballadores temporais pero non así para os indefinidos. De feito, para estes últimos, o efecto que se observa é marxinalmente negativo. Neste caso, os niveis de satisfacción devanditos para temporais alcanzan e incluso superan os devanditos para os seus homólogos indefinidos.

Comparando agora ás mulleres con contrato temporal coas contratadas de forma indefinida, novamente as segundas columnas dos cadros 8 e 9 mostran maiores niveis predicibles de satisfacción entre as últimas.

A diferenza do que se observaba entre os homes, a diversidade de tarefas e coñecementos é un factor que fai que diminúa o nivel de satisfacción das traballadoras, independentemente da duración do seu contrato. Con todo, este efecto negativo é bastante máis acusado entre as empregadas de maneira temporal.

Cadro 8.- Incidencia da temporalidade sobre a satisfacción laboral. Asalariadas temporais

	VARIABLES DE EMPREGABILIDADE FIXADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidade de tarefas	Traballo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	12,0	44,2	-60,0	7,5
(prob. alta satisf.)	39,4	-21,8	49,5	-4,3
<i>Maior de 45</i>				
(prob. baixa satisf.)	16,4	39,0	-56,7	6,7
(prob. alta satisf.)	32,1	-24,6	59,2	-5,0
<i>< Primarios</i>				
(prob. baixa satisf.)	12,5	44,0	-60,0	8,0
(prob. alta satisf.)	38,4	-21,9	50,8	-4,7
<i>Universitarios</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	11,9	44,5	-60,5	7,6
(prob. alta satisf.)	39,6	-21,7	49,2	-4,0

NOTA: Véxase a nota do cadro 6.

Cadro 9.- Incidencia da temporalidade sobre a satisfacción laboral. Asalariadas indefinidas

	VARIABLES DE EMPREGABILIDADE FIXADAS A CERO	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		Diversidade de tarefas	Traballo en equipo	Cursos de formación
<i>Referencia</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	5,4	29,6	-0,0	-48,2
(prob. alta satisf.)	56,4	-9,0	0,2	20,0
<i>Maior de 45</i>				
(prob. baixa satisf.)	8,0	25,0	-1,3	-45,0
(prob. alta satisf.)	48,6	-10,5	0,2	24,3
<i>< Primarios</i>				
(prob. baixa satisf.)	5,7	28,1	-0,0	-47,4
(prob. alta satisf.)	55,4	-9,2	0,2	20,6
<i>Universitarios</i>				
(prob. baixa 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. baixa satisf.)	5,4	27,8	-1,9	-48,2
(prob. alta satisf.)	56,6	-8,8	0,0	20,0

NOTA: Véxase a nota do cadro 6.

A mellor opción para mellorar a satisfacción das empregadas temporais parece ser a participación en equipos de traballo independentes. Neste caso, a porcentaxe predicible de mulleres altamente satisfeitas aumenta entre un 49 e un 67%, dependendo das súas características sociodemográficas. As predicións para as traballadoras indefinidas, pola súa parte, non mostran ningún efecto desta variable sobre o seu nivel de satisfacción.

Por último, en canto á participación en cursos de formación, obsérvase que ten un efecto positivo sobre o nivel de satisfacción das traballadoras indefinidas, aínda que esta incidencia positiva é menor que a observada no caso dos homes, tanto temporais coma indefinidos. En canto ás empregadas temporais, a participación en cursos de formación non mellora en absoluto o seu nivel de satisfacción, máis ben todo o contrario. A porcentaxe predicible de traballadoras altamente satisfeitas caería, neste caso, entre un 4 e un 5%.

En definitiva, a análise realizada ao longo deste traballo confirma as hipóteses formuladas nel. Por unha parte, a falta de estabilidade no emprego existente no mercado de traballo actual podería provocar efectos non desexados no comportamento dos traballadores a través do seu efecto negativo sobre a satisfacción laboral destes. De cara a tratar de paliar este efecto negativo, mostrouse evidencia de que as empresas poderían facelo acolléndose ao concepto cada vez máis imperante hoxe en día da empregabilidade. Así, contribuíndo a mellorar a empregabilidade dos seus traballadores, estes poden chegar a sentirse máis satisfeitos co seu traballo, o que repercutirá positivamente na realización das súas funcións dentro da empresa.

5. CONCLUSIÓNS

Neste traballo mostrouse evidencia empírica do efecto negativo que a temporalidade actual exerce sobre a satisfacción laboral, o que pode xerar efectos perversos sobre o comportamento dos traballadores españois.

Tamén se examinou que papel pode desenvolver no contexto das novas relacións laborais o novo concepto de empregabilidade. Neste sentido, as distintas estimacións realizadas indican que as empresas poden mellorar a empregabilidade dos seus traballadores en xeral, e dos temporais en particular, mellorando así a súa satisfacción laboral e favorecendo, xa que logo, comportamentos propicios desde o punto de vista da empresa.

No traballo consideráronse tres alternativas que poderían contribuír a mellorar o capital humano dos traballadores e, xa que logo, a súa empregabilidade. Estas tres opcións foron: i) encomendar ao traballador diversas tarefas que requiran distintos coñecementos, ii) integralo en equipos autónomos de traballo, e iii) dotalo de formación a través de cursos de formación continua.

Os resultados obtidos mostran como mellorar a empregabilidade dun traballador pode depender das súas características, en especial do sexo. Así, para os homes que traballan de maneira temporal, calquera das tres propostas se traduciría nunha mellora significativa do seu nivel de satisfacción, sendo a terceira a de maior incidencia. Para as mulleres, a mellor opción entre as propostas sería aumentar a súa autonomía no traballo permitíndolles participar en equipos de traballo independentes.

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): "Maximum Likelihood of Misspecified Models", *Econometrica*, vol. 50, pp. 1-25.