

**“Psicología laboral:  
Flexiseguridad y  
Bienestar psicológico  
Asociado al trabajo”**



**John Robespierre Calvo Amador: Y0802086-K**

**Supervisado por Susana Llorens Gumbau**

**Convocatoria de Julio**

# ÍNDICE:

<b>1. RESUMEN/ABSTRACT</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>2. EXTENDED SUMMARY</b>	<b>Pág. 4</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN</b>	<b>Pág. 6</b>
<b>4. MÉTODO</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>Pág. 19</b>
<b>6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>Pág. 26</b>
<b>7. REFERENCIAS</b>	<b>Pág. 29</b>
<b>8. ANEXOS</b>	<b>Pág. 32</b>

**RESUMEN:**

Actualmente, vivimos en un período de crisis económica que ha traído como consecuencia que muchas personas hayan perdido su empleo, y eso puede generar en el individuo mucho estrés. En el actual marco europeo, nos encontramos con un nuevo concepto, la flexiseguridad, que plantea la capacidad de las personas de adaptarse a cambios de condiciones empresariales. El objetivo de este trabajo es plantear hasta qué punto el tipo de trabajo y la inseguridad laboral afecta al bienestar psicológico de los individuos. Para ello, se han estudiado 4 diferentes estudios y los resultados de los mismos nos muestran que tanto el tipo de contrato como la inseguridad percibida influyen en el bienestar psicológico. Estudios futuros deben plantearse que no sólo existe un tipo de trabajador temporal y que puede haber otras variables que influyen también en nuestro bienestar psicológico.

**PALABRAS CLAVE:** Flexiseguridad, bienestar psicológico, contrato temporal, inseguridad laboral.

**ABSTRACT:**

Currently, we live in a period of economic crisis that has resulted in many people have lost their jobs, and that can generate much stress on the individual. In the current European context, we have a new concept of flexicurity, which raises the capacity of people to adapt to changing business conditions. The aim of this paper is to extent how the type of work and job insecurity affects the psychological well-being of individuals. To that end, we have studied 4 different studies and the results thereof show that both the type of contract as perceived insecurity influence the psychological well-being. Future studies should consider that there is not only one type of temporary worker and that may be other variables also affect our psychological well-being.

**KEYWORDS:** Flexisecurity, psychological well-being, temporary contract, job insecurity.

### ***EXTENDED SUMMARY:***

Currently, we live in a period of economic crisis that has resulted in many people have lost their jobs, which has caused a large increase in the number of unemployed people, either for short periods or long-term unemployed. In this regard, psychology should be concerned of the impact that this situation of unemployment can generate at individual and collective level, since it depends on the welfare of people.

Related to what is said above, not long ago comes at European level a concept called flexicurity, which refers to the business ability to manage its workforce to meet changing conditions of any nature (technological, economic, social ... ). The origin of this term is born because of the need to integrate the concept of security within a business context where labor market flexibility prevailed. This concept advocated complementarity of flexibility with security, understood as job security and not in the workplace, and that their loss is inevitable given the reality of the life cycle of companies.

On the other hand, it is important to talk about temporary employment, as workers increasingly see these types of contracts. There is talk of temporary work as a source of concern because it can promote social exclusion and inequality. Normally, temporary workers have little job stability and worse working conditions, so it follows that they will have lower levels of well-being. In this regard, the literature shows that not all temporary workers have the same profile and the same degree of satisfaction with their type of contract, so the levels of welfare of these workers will vary depending on other variables.

Finally, we also talk about job insecurity to refer to one of the main stressors at work level, due to the continuous changes that occur in this environment. In general, we will expect to see negative reactions associated for several reasons. First, the work covers important economic and psychosocial needs and secondly, uncertainty and lack of control are two of its main features so it is assumed that job insecurity generate discomfort.

Presented the above information, this paper aims to investigate the impact that can have temporary work and job insecurity on psychological well-being. Both phenomena have acquired great social relevance today for several reasons. First, both affect a significant part of the workforce. Secondly, it is often assumed that both temporary labour and the perception of job insecurity have negative effects on welfare. However, the available empirical evidence does not provide conclusive results about these consequences.

The methodology that was used for this study was the literature search of different items related to the topic in the databases more commonly used in psychology, such as PsycNet or PsycARTICLES. To draw different conclusions regarding the target in question, the 4 most

important studies in the field were selected to check if there really raised above correlation between variables and psychological wellbeing.

The results show that this relationship is not as clear or conclusive as previously believed, since the relationship between psychological well-being and temporary work and perceived job insecurity is being modulated and regulated by other variables of different types, such as the perception of justice, organizational commitment, among several others. In addition, it is concluded that the temporary worker and a permanent worker dichotomy becomes obsolete, and currently goes further, seeing that the latter group is much more heterogeneous and not all will be associated with psychological distress.

## ***INTRODUCCIÓN TEÓRICA:***

Actualmente, vivimos en un período de crisis económica que ha traído como consecuencia que muchas personas hayan perdido su empleo, lo que ha provocado un gran incremento en el número de personas en paro, ya sea durante cortos períodos de tiempo o parados de larga duración. En este aspecto, la psicología debe preocuparse del impacto que esta situación de desempleo puede generar a nivel individual y colectivo, ya que de ello depende el bienestar de las personas, y ese bienestar va a mediar la posible futura búsqueda de nuevos empleos por parte de esas personas (Feather, 1992; Vansteenkiste, Lens, De Witte y Feather, 2005). En este aspecto, es muy importante que una persona que se vea en una situación de desempleo, se beneficie de la ayuda psicológica de un profesional, siempre con el objetivo de optimizar sus recursos y promover la mejoría de posibilidades de su posterior inserción en el mundo laboral lo más tempranamente posible.

En nuestra sociedad, a día de hoy, el trabajo es una variable muy importante y muchas veces constituye una esfera central de nuestras vidas y un determinante muy importante de nuestro bienestar psicológico. Marshall, en el año 1980 definía el trabajo como un esfuerzo de la mente o el cuerpo, realizado parcialmente o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio (Marshall, 1980). En este aspecto, y relacionando el trabajo con el rol de las personas, Modesto Escobar relacionaba el empleo con la identidad de las personas, pudiéndose producir diferentes trastornos siempre y cuando éste no esté presente, quedando así afectado el sentido de identidad de las personas.

En la literatura se puede observar una gran cantidad de estudios e investigaciones llevadas a cabo para comprobar la relación entre empleo y bienestar, y los resultados son claros. Un importante estudio, que se llevó a cabo en los años treinta (al finalizar la Gran Depresión), época en la que muchísimas personas perdieron su empleo, mostró de manera clara la relación entre empleo y bienestar psicológico. Zarsfeld, en 1935 hace un análisis de 57 autobiografías de diferentes trabajadores que se habían quedado desempleados y descubre seis etapas que normalmente se cumplían en todos ellos, y que tenían que ver con su reacción frente al desempleo:

1. Miedo, por la inminente pérdida de trabajo.
2. Angustia, por la posible incapacidad de volver a encontrar trabajo.
3. Insensibilidad.
4. Apatía.
5. Adaptación.
6. Esfuerzo por encontrar un nuevo empleo.

El último punto se veía mermado por la ya evidente inutilidad del esfuerzo en la búsqueda de empleo, lo que debilitaba de forma significativa la esperanza. Ésta, finalmente, se veía completamente afectada hasta el punto de convertirse en apatía o resignación frente a la situación de desempleo.

Otros autores también han hecho estudios donde se hace hincapié en la relación entre trabajo y bienestar psicológico. Uno de ellos puso de manifiesto la relación entre desempleo y un mayor deterioro psicológico, estado depresivo e insatisfacción con la vida (Banks y Jackson, 1982; Blanch, 1988; Henwood y Miles, 1987; Warr y Jackson, 1983).

Centrándonos en el tema que nos corresponde, a día de hoy, a nivel europeo, se está utilizando un término cada vez más oído relacionado con el trabajo temporal: lo que se conoce como *flexiseguridad*. En primer lugar, cabe destacar que este término surge de la fusión de las palabras “flexibilidad” y “seguridad” y, en el ámbito laboral, podemos distinguir diferentes dimensiones de ambos términos:

La flexibilidad se refiere a la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de trabajo para hacer frente a cambiantes condiciones de toda índole (tecnológicas, económicas, sociales...). Dentro de la flexibilidad distinguimos:

- Flexibilidad cuantitativa externa → supone un ajuste del volumen de empleo mediante un intercambio con el mercado laboral externo que incluye despidos, trabajo temporal y contratos de duración determinada.
- Flexibilidad cuantitativa interna → ajuste temporal de la cantidad de trabajo en la empresa mediante prácticas como horarios atípicos, cuentas de tiempo de trabajo, etcétera.
- Flexibilidad funcional interna → organización de la flexibilidad en la empresa mediante formación, funciones polivalentes y rotación en los puestos de trabajo, en función de las capacidades de los empleados para realizar tareas y actividades diferentes.
- Flexibilidad salarial → variación entre el salario base y los complementos salariales en función del rendimiento del trabajador o de la empresa.

La seguridad, por otro lado, se puede subdividir en los siguientes tipos:

- Seguridad en el puesto de trabajo o *job security* → seguridad derivada de la legislación sobre protección del empleo que limita la capacidad del empresario de despedir cuando quiera.
- Seguridad laboral o en el empleo → posibilidades de empleo adecuadas, debido a un alto nivel de empleabilidad garantizado, por ejemplo, con la formación y la educación.

- Seguridad de renta → protección de un nivel adecuado y estable de ingresos.
- Seguridad de conciliación → seguridad de un trabajador de poder conciliar su trabajo con otras responsabilidades o compromisos distintos del trabajo remunerado.

El origen de este término nace debido a la necesidad de integrar el concepto de seguridad dentro de un marco laboral donde predominaba la flexibilidad laboral. Este concepto propugna la complementariedad de la flexibilidad con la seguridad, entendida como seguridad en el empleo y no en el puesto de trabajo, ya que su pérdida es inevitable ante la realidad del ciclo vital de las empresas, de modo que se facilite dicha seguridad en el empleo a través de un sistema de seguridad social más flexible y una política de empleo más proactiva, facilitando el incremento de oportunidades de empleo y la mejora de la protección social, especialmente de los trabajadores afectados por las formas de empleo atípicos.

## **EL TRABAJO TEMPORAL**

Una de las mayores preocupaciones que despierta el trabajo temporal en España es que éste puede favorecer la desigualdad y la exclusión social. Normalmente, los trabajadores temporales tienen poca estabilidad laboral y peores condiciones laborales, por lo que se infiere que tendrá menores niveles de bienestar.

Uno de los aspectos más distintivos del trabajo temporal es su duración. El trabajo temporal se caracteriza por su vinculación temporal, que viene delimitada por un indicador objetivo (fin de servicio, duración del contrato, etc) conocido de antemano por la organización y por el trabajador (OECD, 2002).

El término de trabajo temporal se ha asociado a lo que se conoce como trabajo atípico (Connelly y Gallagher, 2004; Quinlan y Bohle, 2004). Es importante desligar esta asociación, ya que el trabajo atípico es un concepto muy global que engloba diversas situaciones, además de tener connotaciones negativas. El trabajo atípico por definición es aquel que se contrapone al trabajo típico o estándar. Este último implica tener un contrato laboral permanente o a tiempo completo (De Cuyper, De Witte, Isaakson, 2005; Kalleberg, 2000) que permite que el trabajador desarrolle su carrera laboral dentro de una organización determinada (De Cuyper y cols., 2005). Así pues, algunos ejemplos de trabajos atípicos serían el teletrabajo o el trabajo temporal.

Otro aspecto a destacar es que el trabajo temporal no es el único que genera inseguridad laboral. Los trabajadores con un contrato fijo a tiempo completo pueden experimentar incertidumbre e inseguridad por diferentes causas (despidos arbitrarios, crisis económica, cambios legislativos que facilitan el despido...) (Cano, 2000).



También es importante destacar que existen trabajadores temporales porque desean serlo (Amable, Benach y González, 2001). Para estas personas, el hecho de tener un trabajo temporal supone tener un mayor control sobre sus vidas, ayuda a que compaginen el trabajo con otras facetas de su vida, les supone una forma fácil y rápida de ganar un dinero extra, etcétera (Cohany, 1996, 1998).

A pesar de todo, la investigación empírica ha demostrado que el trabajo temporal no siempre tiene un impacto negativo sobre el bienestar psicológico (De Cuyper y cols., 2005).

A partir de diversas teorías, como la teoría del mercado dual, las personas preferirían un trabajo permanente a un trabajo temporal. No obstante, algunos investigadores sugieren que esto no es siempre así. El trabajo temporal puede ser beneficioso tanto para la organización (reducción de costes) como para los trabajadores (flexibilidad horaria, fuente de ingreso extra) (Reilly, 1998). Así pues, a la hora de estudiar el trabajo temporal es necesario distinguir el grupo de trabajadores que no quieren tenerlo de la población que busca activamente un trabajo temporal.

Ahora bien, aunque el trabajo temporal puede beneficiar tanto a las organizaciones como a los trabajadores, no siempre responde a los intereses de ambos grupos. La contratación de trabajadores temporales normalmente suele responder a la necesidad de las organizaciones de tener una plantilla flexible, y no a la necesidad del individuo de tener un trabajo temporal (Cohany, 1998). De hecho, una muestra de ello es que la mayoría de los trabajadores preferiría un trabajo a tiempo completo que un trabajo temporal (Gustafsson, Kenjoh, Wetzels, 2001; Remery, Van Doorne-Huiskes y Shippers, 2002; Tremlett y Collins, 1999). De hecho, una de las razones más frecuentes que les lleva a aceptar un contrato temporal es la dificultad para encontrar un trabajo permanente (Kunda, Bartley y Evans, 2002; Segal y Sullivan, 1997) o la escasez de empleo (De Jong y Schalk, 2005).

Sin embargo, como hemos comentado anteriormente, no todos los trabajadores se sienten atrapados por el contrato temporal. Existen algunos trabajadores a los que el contrato temporal les parece una alternativa atractiva (Cohany, 1996; Psycones, 2006). En este sentido, los estudios revelan que alrededor de un 30% de los trabajadores temporales tienen un contrato temporal porque así lo prefieren (Aronsson y Goransson, 1999; Barringer y Sturman, 1999; Isaksson y Bellagh, 2002; Krausz, 2000; Krausz y cols., 1995; Larson, 1996, Pearce, 1998; Polivka, 1996; Tremlett y Collins, 1999).

Los motivos que pueden hacer las diferentes modalidades de contratación temporal “atractivas” son muy diversos (Cohany, 1996). Por un lado, el trabajo temporal puede ser una fuente extra de ingresos, una oportunidad para desarrollar nuevas habilidades o adquirir

experiencia, y una forma de conseguir un trabajo permanente o de ganar libertad. Asimismo, puede proporcionar variedad y flexibilidad, permitir conciliar la vida laboral y familiar, o compaginar el trabajo con los estudios.

La heterogeneidad que existe entre el colectivo de trabajadores temporales con respecto a sus preferencias contractuales cuestiona uno de los principios que se derivan de la teoría del Mercado Dual: la pertenencia de los trabajadores temporales al mercado laboral secundario. Si fuera así, todos los trabajadores temporales preferirían tener un trabajo permanente. En esta línea, Carnoy (2000) señala que uno de los problemas del trabajo temporal, y de otras formas de trabajo flexible, es que en su mayor parte se concentran en el mercado laboral secundario.

En definitiva, los trabajadores temporales son un grupo heterogéneo en lo que se refiere al tipo de contrato que prefieren. Aunque una mayoría prefiere un trabajo permanente, una minoría significativa prefiere el tipo de contrato que tiene. Estos datos no van en línea con lo que cabría esperar desde la teoría del Mercado Dual<sup>1</sup>. Además, son una muestra de la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales. Así, diferenciar entre los temporales que prefieren el tipo de contrato que tienen y los que no lo hacen, puede ayudar a discriminar entre los temporales que se concentran en el mercado laboral secundario y los que no.

## **TRABAJO TEMPORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Existe mucha literatura científica en relación con el estudio del impacto del trabajo en el bienestar psicológico de las personas. La mayoría de los estudios se centran, sobretudo, en las grandes diferencias existentes entre los trabajadores temporales y los trabajadores permanentes. Normalmente, y teniendo como referencia el modelo de Mercado Dual, se tiende a pensar que los trabajadores temporales mostrarán menos nivel de bienestar psicológico que los trabajadores permanentes, pero los datos nos indican que el trabajo temporal no tiene el mismo impacto en las personas.

Cuando se comparan trabajadores permanentes y temporales en términos de su bienestar psicológico, los resultados no son concluyentes (p.e., De Cuyper y cols., 2005a; Rodríguez, 2002; Saloniemi, Virtanen, y Vathera, 2004; Virtanen y cols., 2002). De Cuyper y cols. (2005a), en su revisión sobre la investigación previa acerca del trabajo temporal en Europa y sus consecuencias, ilustran esta falta de consistencia. Estos autores señalan que el trabajo temporal no va siempre asociado reacciones negativas por parte del individuo en términos de bienestar psicológico. Mientras que algunos estudios señalan que los temporales muestran menos bienestar psicológico que los permanentes (Bernhard-Oettel y Isaksson, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005a; Rigotti y Mohr, 2005), otros o bien son inconsistentes (Rodríguez, 2002; Saloniemi y cols., 2004; Virtanen y cols., 2002), o bien no revelan diferencias significativas

entre trabajadores permanentes y temporales (De Cuyper y De Witte, 2005a; De Jong y Schalk, 2005). La relación entre el trabajo temporal y sus implicaciones parece ser un tema complejo. Por lo tanto, además del tipo de contrato, otros aspectos han de ser tenidos en cuenta para comprender las implicaciones que tiene el trabajo temporal sobre el bienestar psicológico.

## **INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA**

La inseguridad laboral se ha convertido en un estresor muy extendido como resultado de los cambios del entorno. En general, cabe esperar que vaya asociada a reacciones negativas por varios motivos. En primer lugar, el trabajo cubre necesidades económicas y psicosociales importantes (Jahoda, 1982). Así pues, es razonable esperar que la inseguridad laboral, es decir la anticipación de su posible pérdida, vaya asociada a consecuencias negativas. En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son dos de sus principales características por lo que se asume que la inseguridad laboral generará malestar (p. e., De Witte, 2005).

En esta línea, la investigación previa muestra que la inseguridad laboral va asociada a reacciones negativas por parte del individuo. No obstante, la magnitud de esta asociación varía de forma considerable de unos estudios a otros (Sverke y cols., 2002) no siendo significativa en algunos casos (Sverke y Hellgren, 2002). Por este motivo, es necesario identificar variables que podrían estar modulando la relación existente entre la inseguridad laboral y sus consecuencias.

La inseguridad laboral se ha definido de varias formas. Por ejemplo, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) la han definido como la sensación de impotencia que se produce ante la posibilidad de perder el trabajo. Otros autores la han definido como la preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado empleo (Rosenblatt y Ruvio, 1996; van Vuuren y Klandermans, 1990).

En cualquier caso, lo que tienen en común todas esas definiciones anteriormente propuestas es su naturaleza subjetiva e involuntaria y su carácter anticipatorio. En el campo de la psicología predomina la concepción de la inseguridad laboral como un fenómeno subjetivo (Sverke y Hellgren, 2002; Sverke y cols., 2002). Este modo de conceptualizarla tiene implicaciones importantes para su estudio. Su naturaleza subjetiva implica que las mismas circunstancias pueden desencadenar sentimientos de inseguridad laboral en unos individuos pero no en otros (p. e., Sverke y Hellgren, 2002). Por lo tanto, no podemos asumir que, por ejemplo, tener un contrato temporal o una situación de reducción de personal genere inseguridad laboral de forma inequívoca. Por otro lado, una persona puede percibir inseguridad laboral aunque la organización esté en un buen momento económico (Hartley, Jacobson, Klandermans, y van Vuuren, 1991; Rosenblatt y Ruvio, 1996).

## **OBJETIVO**

Así pues, dada la importancia que tiene en el marco económico actual, considero importante realizar una búsqueda bibliográfica y realizar una pequeña investigación acerca de los artículos más actuales sobre el tema de la seguridad laboral en el ámbito del trabajo y su relación con la psicología. Recordando siempre que el trabajo es o por lo menos será una esfera central en la vida de muchas personas, e inevitablemente tendrá un fuerte impacto y diferentes consecuencias a nivel psicológico.

El presente trabajo estudia las implicaciones que tienen el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral sobre el bienestar del empleado. Ambos fenómenos han adquirido una gran relevancia social en la actualidad por varios motivos. En primer lugar, ambos afectan a una parte importante de la población activa. En segundo lugar, con frecuencia se asume que tanto el trabajo temporal como la percepción de inseguridad laboral tienen efectos negativos sobre el bienestar. No obstante, la evidencia empírica disponible no ofrece resultados concluyentes acerca de esas consecuencias. Para comprender mejor los efectos que desencadenan ambos fenómenos, es necesario tener en cuenta otros factores relevantes.

## **METODOLOGÍA:**

Así pues, tras una leída general de diferentes artículos relacionados con la temática, este trabajo se va a centrar en explicar la relación de diferentes tipos de trabajo y la inseguridad laboral percibida con el bienestar psicológico de las personas. Este tema me parece especialmente relevante e interesante debido a que, en estas fechas actuales, se han observado muchísimos cambios en el ámbito laboral a nivel nacional y considero oportuno poder recalcar hasta qué punto el trabajo tiene impacto en el bienestar psicológico de los demás.

La estrategia que se ha llevado a cabo en este trabajo ha sido la búsqueda bibliográfica de diferentes trabajos en diferentes bases de datos, tales como Scopus, PsycArticles o PsycNet. La búsqueda se centró en palabras clave más generales, tales como “trabajo” o “psicología”, aunque también palabras más específicas como “seguridad”, “flexibilidad”, “psicología laboral” o “flexiseguridad”.

La bibliografía básica y en la que vamos a centrarnos en el apartado de resultados y discusiones, son 4 artículos que relacionan la inestabilidad laboral con el bienestar psicológico. Los artículos principales trabajados han sido los siguientes:

1. *Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers.*
2. *Job insecurity, well-being and life satisfaction. The moderating role of employability.*
3. *Job insecurity and employees health-related outcomes. The moderating role of fairness.*
4. *Job insecurity, job satisfaction and organizational commitment. The moderating role of fairness.*

El primer estudio se centra en determinar si la heterogeneidad de los trabajadores temporales permite comprender los efectos diferenciales que tiene el tipo de contrato sobre el bienestar del trabajador. Para ello, se diferencian cuatro tipos de temporales en función de su empleabilidad y de si el tipo de contrato que tienen es el que prefieren. De este modo, se compara si los trabajadores temporales difieren entre sí en lo que respecta a la percepción de inseguridad laboral, bienestar psicológico y satisfacción con la vida.

Los tres restantes estudios se centran en la percepción de inseguridad laboral y sus implicaciones para el bienestar del trabajador. El segundo estudio analiza la asociación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida. Su objetivo principal es examinar el papel modulador de la empleabilidad en esta relación.

En el tercer estudio se examina la percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias sobre la salud general y el bienestar afectivo asociado al trabajo. En este caso, el objetivo principal es examinar el papel modulador de la percepción de justicia en dicha relación.

Por último, en el cuarto estudio se analiza nuevamente el papel modulador de la percepción de justicia. Este estudio se lleva a cabo en la administración pública y las variables criterio, aunque son diferentes, se enmarcan dentro del bienestar afectivo asociado al trabajo. El estudio pretende determinar el papel modulador de la percepción de justicia en la asociación entre la inseguridad laboral y la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Estos cuatro estudios se han llevado a cabo utilizando cuatro muestras diferentes. A continuación, procedemos a describir las características de cada una de ellas y el procedimiento que se ha seguido para la recogida de datos:

### ***Participantes:***

**Estudio 1:** el criterio de selección principal para la muestra de este estudio es que al menos una tercera parte de los participantes fueran trabajadores temporales. Para su recogida, se seleccionaron organizaciones de diferentes sectores en los que es frecuente la contratación temporal (sector alimenticio, sector servicios y un hospital público de gestión privada). El colectivo son trabajadores españoles permanentes y temporales de diferentes grupos ocupacionales.

La muestra se compone de 383 participantes. La mayoría de ellos tienen un contrato permanente (252 del total de la muestra). Además, 280 sujetos eran mujeres (y concretamente, dentro del grupo de trabajadores permanentes, 181 eran mujeres). El grupo de trabajadores temporales estaba compuesto por un total de 98 mujeres. La edad media de los participantes era de 32 años (34 años en el grupo de trabajadores permanentes y 29 años en el grupo de trabajadores temporales).

Los trabajadores temporales se clasificaban en función de cuatro categorías diferentes, siguiendo el modelo de Marler y cols. (1998). Las cuatro categorías eran: *boundaryless* (alta preferencia por el trabajo temporal y niveles altos de empleabilidad), temporales permanentes (alta preferencia por el trabajo temporal y niveles bajos de empleabilidad), transicionales (baja preferencia por el trabajo temporal y niveles altos de empleabilidad) y los tradicionales (baja preferencia por el trabajo temporal y niveles bajos de empleabilidad). La muestra se caracterizaba por 16 sujetos *boundaryless*, 9 sujetos temporales permanentes, 66 sujetos transicionales y 39 sujetos tradicionales.

Respecto a las diferencias de nivel educativo, 174 sujetos del grupo de trabajadores permanentes tenían al menos educación secundaria de nivel superior (el 69% de la muestra), mientras que 97 sujetos del grupo de trabajadores temporales tenían educación secundaria de nivel superior (74% de la muestra).

Por último, en relación al grupo ocupacional, dentro del grupo de sujetos trabajadores permanentes, 32 eran médicos (12.7%), 25 enfermeros (9.9%), 8 auxiliares de enfermería (3.2%), 70 vendedores (27.8%), 24 administrativos (9.5%) y 56 en otras ocupaciones (22.2%). En lo referente a los trabajadores temporales, 8 médicos (6.1%), 22 enfermeros (16.8%), 8 auxiliares de enfermería (6.1%), 23 vendedores (17.6%), 11 administrativos (8.4%) y 41 en otras ocupaciones (31.3%).

**Estudio 2:** En este estudio la muestra se compone de trabajadores de Bélgica. Los participantes proceden de 8 organizaciones diferentes, que diferían en grado de estabilidad laboral, estatus ocupacional, nivel educativo de la plantilla y sector al que pertenecen.

La muestra total se compone de 639 trabajadores de las siguientes organizaciones: un hospital público (316 sujetos, 49.5%), tres empresas de trabajo temporal (38 sujetos, 5.9%), un instituto de investigación (46 sujetos, 7.2%), un centro de investigación y desarrollo (56 sujetos, 8.8%) y una fábrica (144 sujetos, 22.5%). La muestra se compone principalmente de mujeres (395 sujetos, 61.8%), con un contrato permanente (458 sujetos, 71.7%). La edad media de la muestra total es de 36 años de edad.

**Estudio 3:** En este estudio se obtiene una muestra bastante heterogénea de organizaciones de varios sectores (educativo, alimenticio y venta al por menor). La selección de estos sectores se debe a su facilidad para encontrar en ellos trabajadores temporales. También para incluir en la muestra a sujetos de diferentes estatus ocupacionales y diferentes niveles educativos. La muestra incluye organizaciones tanto públicas como privadas. La muestra se compone de sujetos de hasta 47 organizaciones distintas.

La muestra total está formada por 942 participantes, repartidos de la siguiente manera: 380 sujetos del sector alimenticio (40.3%), 269 de comercio al por menor (28.6%) y 293 del sector educativo (31.1%). La mayoría de los trabajadores tienen un contrato permanente (el 67% de la muestra), y aproximadamente la mitad de la muestra son mujeres (el 50.5%). La edad media total de la muestra es de 34 años de edad.

**Estudio 4:** Esta muestra procede de una organización pública española. La muestra está formada por 697 trabajadores. La mayoría son funcionarios o personal laboral fijo (29.9% son funcionarios y 38.7% son personal laboral fijo). De la muestra total, aproximadamente la mitad son mujeres (50.4%) y la edad media de la muestra es de 40 años de edad.

### ***Procedimiento:***

El procedimiento de recogida de datos fue bastante similar entre las 4 muestras. El primer paso consistía en ponerse en contacto con algún representante de la organización con el fin de exponer los objetivos del estudio y solicitar la participación de los sujetos. Para las organizaciones que aceptaban participar en el estudio, se procedía a la recogida de datos. Se organizaban sesiones grupales para exponer el objetivo del estudio a los participantes y se enfatizaba en el anonimato de los datos obtenidos y la importancia de la participación de los sujetos en el estudio. Cabe resaltar que en algunas organizaciones no se pudo llevar a cabo las sesiones grupales informativas, así que se les entregaba un cuestionario en mano y se procedía a la explicación de la importancia del estudio y la confidencialidad de los datos.

Los participantes respondían al cuestionario durante el horario laboral, en presencia del investigador responsable (pudiendo así resolverse las dudas que fueran surgiendo durante el proceso). Cuando el investigador principal no podía estar presente, se programaba una segunda visita para recoger los cuestionarios cumplimentados, y responder a las dudas de los participantes. Además, en todos los casos el cuestionario iba acompañado de una carta con las instrucciones necesarias para cumplimentarlo.

### ***Instrumentos:***

Los instrumentos utilizados para este estudio fueron una serie de cuestionarios relacionados con la empleabilidad, la inseguridad laboral percibida, la percepción de justicia organizacional, el bienestar psicológico, el bienestar afectivo asociado al trabajo, la salud general, la satisfacción con la vida, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Los cuestionarios utilizados se adjuntan al final de este documento como anexos.

### ***Variables utilizadas:***

- Socio-demográficos:
  - Edad.
  - Género.
  - Tipo de contrato.
  - Nivel educativo.
  - Estatus ocupacional.
  - Ocupación.



- Variables experimentales:
  - Preferencia por el tipo de contrato: esta variable diferencia a aquellos trabajadores temporales que prefieren tener un trabajo temporal y aquellos que no.
  - Empleabilidad: Medida con la escala desarrollada por De Witte (1992).
  - Percepción de inseguridad laboral: se entiende este concepto como la probabilidad que existe de perder el propio trabajo tal y como la percibe el individuo. Medida con la escala desarrollada por De Witte (2000).
  - Percepción de justicia organizacional. Medida con la escala desarrollada por Guest y Conway (1998).
  - Bienestar psicológico. Medida con la escala GHQ-12 desarrollada por Goldberg (1979).
  - Malestar afectivo asociado al trabajo. Medida con la escala de Warr (1990), distinguiéndose dos factores: estado de ánimo depresivo y estado de ánimo ansioso.
  - Salud general. Medida con la escala de salud general de Ware (1999).
  - Satisfacción con la vida. Medida con una escala desarrollada por una serie de investigadores basándose en su propia experiencia profesional.
  - Satisfacción laboral. Medido con la escala de Brayfield y Rothe (1951).
  - Compromiso organizacional. Medido con la escala de Cook y Wall (1980).

#### ***Análisis de datos:***

Los análisis seguidos en estos estudios fueron, en primer lugar, calcular la media y la desviación típica de las variables cuantitativas. Después, se procedió a calcular el índice de fiabilidad de las escalas utilizadas mediante el alfa de Cronbach. Por último, se calculan las correlaciones bivariadas entre las diferentes variables objeto de estudio a través de la correlación de Pearson.

Los análisis exploratorios difieren en los estudios. En el primer estudio, se comparan los cuatro tipos de temporales con el objetivo de examinar si se diferencian en algunas de las variables que se consideran relevantes desde la teoría del Capital Humano (Becker, 1964). Se exploran sus diferencias en términos de edad, ocupación estatus ocupacional y nivel educativo. Para comprobar diferencias entre los tipos temporales y la edad se utiliza la ANOVA, mientras que para la comparación con el resto de variables anteriormente explicadas se utiliza el chi cuadrado. En el segundo estudio, para examinar si los participantes de las distintas organizaciones muestran diferencias en sus niveles de percepción de inseguridad laboral y empleabilidad se llevan a cabo ANOVAs.

Para la comprobación de hipótesis, en el primer estudio se utilizan la ANOVA de un factor y el estadístico Vw de Welch (1951) para comparar diferentes grupos. En el resto de trabajos, se utilizan análisis de regresión jerárquica múltiple.

El procedimiento que se sigue en el primer estudio es, en primer lugar, comparar la igualdad de las varianzas de los grupos, mediante el uso de la prueba de Levene. Una vez se obtiene que las varianzas son heterogéneas, pasamos a utilizar el estadístico Vw de Welch (1951) (ya que la ANOVA no se recomienda si no hay igualdad de varianzas). Posteriormente, se utiliza el método de Tukey para realizar comparaciones a posteriori.

Los análisis realizados en el resto de estudios son análisis de regresión jerárquica múltiple. Así, se puede examinar si a medida que se introducen las variables predictoras aumenta la capacidad del modelo para predecir la variable criterio.

## RESULTADOS:

A continuación se presentan las gráficas obtenidas de los estudios planteados anteriormente, con el objetivo de contrastar las hipótesis inicialmente planteadas y lograr el objetivo cumplido.

### Estudio 1:

En la tabla 1 podemos observar los estadísticos descriptivos de las diferentes variables, los coeficientes alfa de Cronbach de las escalas y correlaciones entre variables.

*Tabla 1. Medias, desviaciones típicas, correlaciones y coeficientes alfa de Cronbach de las variables del estudio*

	<u>M</u>	<u>SD</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Estatus ocupacional	--	--	--							
2. Nivel educativo	--	--	.16**	--						
3. Edad	32,29	6,76	-.07	-.11*	--					
4. Preferencia por el contrato	3,30	1,06	-.01	-.05	.14**	--				
5. Empleabilidad	3,31	,75	-.08	.05	-.07	.01	--			
6. Inseguridad laboral	2,48	,88	.01	.03	-.31**	-.30**	-.11*	(.79)		
7. Satisfacción vital	5,30	,86	-.09	-.12*	-.07	.10*	.17**	-.19**	(.78)	
8. Bienestar psicológico	1,78	,44	-.05	-.05	-.00	-.07	.10*	-.13*	.50**	(.79)

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

Podemos observar que la correlación entre la preferencia por el tipo de contrato y la empleabilidad no es significativa. También vemos que la correlación entre la inseguridad laboral y la empleabilidad y la preferencia por el tipo de contrato es negativa y significativa. Se observa una correlación positiva entre empleabilidad y tipo de contrato y la calidad de vida. Sin

embargo, el bienestar psicológico solo correlaciona positivamente a nivel significativo con la empleabilidad, pero no con la preferencia por un determinado tipo de contrato. Se observaron correlaciones negativas entre edad e inseguridad laboral y entre el nivel educativo y la satisfacción vital.

Tabla 2. Medias y desviaciones típicas para los diferentes grupos de empleados. F/Vw de las variables dependientes

	Tradicional		Transicional		Temporales Permanentes		Boundaryless		Permanente		F/ V <sub>w</sub>	P	Test Post hoc
	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>			
Edad	28.05	6.10	29.48	5.74	26	3.07	30.31	6.04	--	--	1,482 <sup>1</sup>	.223	
Inseguridad laboral	3.27	.77	2.94	.96	3.37	1.03	2.72	.68	2.20	.71	24,69** <sup>2</sup>	≤.001	Tradicional> Boundaryless <sup>#</sup> ; Transicional> Permanente**; Tradicional> Permanente**; Perm Temps> Permanente*; Boundaryless> Permanente* <sup>3</sup>
Satisfacción vital	4.96	1.07	5.48	1.31	5.56	1.43	5.34	1.35	5.29	1.21	2,46* <sup>1</sup>	.04	Tradicional< Transitional**; Tradicional< Perm Temps*; Tradicional< Permanente* <sup>4</sup>
Bienestar	1.64	.47	1.94	.48	1.91	.51	1.80	.43	1.76	.41	3,34** <sup>1</sup>	.01	Tradicional< Transitional**; Tradicional< Perm Temps <sup>#</sup> ; Permanente< Transitional** <sup>4</sup>

Los análisis muestran que no hay diferencias significativas entre trabajadores temporales en relación a la edad,  $F=1.482$ ,  $p=0.223$ ; el estatus ocupacional,  $X^2(15, N=120) = 21.573$ ,  $p>0.05$ ; la ocupación,  $X^2(15, N=112) = 16.882$ ,  $p>0.05$ ; y el nivel educativo  $X^2(12, N=127) = 11.623$ ,  $p>0.05$ .

Los resultados también nos muestran que los 4 grupos de trabajadores temporales muestran mayor inseguridad laboral que los trabajadores permanentes. Las diferencias entre el grupo de trabajadores temporales no fueron significativas. Además, también podemos observar que el grupo de temporales tradicionales son los que muestran menores niveles de satisfacción vital. Los resultados también muestran que los trabajadores temporales tradicionales son los que menor nivel de bienestar psicológico muestran, aunque las diferencias solo son significativas si se comparan con el grupo de temporales transicionales.

**Estudio 2:**

En la siguiente tabla, podemos observar los estadísticos descriptivos de las diferentes variables, los coeficientes alfa de Cronbach de las escalas y correlaciones entre variables.

**Tabla 1. Medias, desviaciones típicas y correlaciones de las variables de estudio**

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Contrato temporal	--	--	--						
2. Mujer	--	--	-.07	--					
3. Edad	36.19	10.26	-.40**	.00	--				
4. Inseguridad laboral	2.42	0.91	.56**	-.07	-.27**	(.89)			
5. Empleabilidad	3.14	0.78	.22**	-.05	-.45**	.10**	(.79)		
6. Bienestar	1.60	0.37	-.03	.00	-.04	-.09*	.028	(.82)	
7. Satisfacción vital	5.49	0.87	-.01	.15**	-.10**	-.05	.030	.38**	(.84)

Los análisis correlacionales nos muestran una asociación negativa significativa entre inseguridad laboral y bienestar psicológico. Sin embargo, se encontró una correlación no significativa entre inseguridad laboral y satisfacción vital.

Tabla 2. Medias y desviaciones típicas de la inseguridad laboral y la empleabilidad entre organizaciones. Welch y test pot hoc de variables dependientes.

	Industria		Hospital		I & D		Instituto Investigación		ETT		Tienda		Welch test	p	Games Howell. Post-hoc tests
	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>			
Inseguridad lab	3.17	0.95	2.08	0.71	2.50	0.80	2.28	0.68	2.85	1.06	2.05	0.66	33.18**	<.001	Industry>Hospital; Industry>R&D; Industry>Research Inst.; Industry>Shop; R & D>Hospital; R & D>Shop; Agency workers>Hospital; Agency workers>Shop; Agency>Research Inst
Empleabilidad	3.08	0.79	3.05	0.81	3.47	0.77	3.23	0.61	3.60	0.69	3.10	0.60	6.73**	<.001	R&D>Industry; R&D>Hospital; Agency workers>Industry; Agency workers>Hospital; Agency workers>Shop

\*p ≤ .05; \*\*p ≤ .01

Los tests Welch y post hoc mostraron que había diferencias significativas entre las diferentes organizaciones, respecto a la inseguridad laboral y la empleabilidad. Los resultados de la tabla nos muestra que los empleados de las industrias muestran mayor inseguridad laboral que empleados del hospital, el I+D, el instituto de investigación y las tiendas ( $p>0.01$ ). Los trabajadores de ETT mostraban mayor inseguridad laboral que los trabajadores del hospital, las tiendas y el instituto de investigación ( $p>0.01$ ). Finalmente, los empleados de las organizaciones de I+D mostraron mayores niveles de inseguridad laboral que los empleados del hospital y la tienda. Respecto a la empleabilidad, los resultados mostraron que los empleados de las organizaciones de I+D mostraron mayor empleabilidad que los empleados de industrias y el hospital. Los trabajadores de las ETT mostraron mayores niveles de empleabilidad que los trabajadores del sector industrial, el hospital y la tienda.

**Tabla 3. Regresiones jerárquicas examinando el rol moderador de la empleabilidad en la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico y la satisfacción vital**

Resultados:	Bienestar	Satisfacción Vital
<b>Predictores:</b>		
<b>Paso 1:</b>		
Industria	0.10*, 0.16**, 0.17**	0.25**, 0.39**, 0.41**
I+D	0.22**, 0.24**, 0.25**	-0.30*, -0.28*, -0.24
Instituto de investigación	-0.06, -0.08, -0.07	-0.26, -0.30*, -0.27*
ETT	0.07, 0.13, 0.11	-0.28, -0.20, -0.28
Mujeres	0.03, 0.04, 0.04	0.20**, 0.21**, 0.23**
Contrato temporal	-0.04, 0.04, 0.03	-0.01, 0.14, 0.11
Edad	0.00, 0.00, 0.00	-0.01**, -0.01*, -0.01*
<b>Paso 2:</b>		
Inseguridad laboral	-0.08**, -0.08**	-0.17**, -0.17**
Empleabilidad	0.00, 0.00	0.03, 0.03
<b>Paso 3:</b>		
Inseguridad laboral x empleabilidad	0.04*	0.15**
<b>R-Sq.</b>	0.04, 0.06, 0.07	0.07, 0.09, 0.11
<b>R-Sq. Change</b>	0.02**, 0.01*	0.02**, 0.02**

\*p < 0.05. \*\* p< 0.01

La tabla anteriormente expuesta nos muestra el análisis de regresión múltiple que se lleva a cabo para diferentes variables. Los resultados nos muestran que la inseguridad laboral predice negativamente el bienestar psicológico ( $B=-0.08$ ,  $p<0.01$ ) y la satisfacción vital ( $B=-0.17$ ,  $p<0.01$ ). Así pues, a mayor inseguridad laboral, menores serán los niveles de bienestar psicológico y satisfacción vital.

### **Estudio 3:**

En la siguiente tabla, podemos observar los estadísticos descriptivos de las diferentes variables, los coeficientes alfa de Cronbach de las escalas y correlaciones entre variables.

*Tabla 1. Medias, desviaciones típicas, correlaciones y coeficientes de Alfa de Cronbach de las variables de estudio*

	<u>M</u>	<u>SD</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Contrato temporal	--	--	--							
2. Edad	34.4	9.9	-.43**	--						
3. Mujeres	--	--	.06*	-.05	--					
4. Inseguridad laboral	2.09	.96	.42**	-.29**	.02	(.84)				
5. Justicia	3.22	.94	.16**	.09**	.02	-.18**	(.82)			
6. Salud general	4.04	.64	.11**	-.10**	.06	-.12**	.14**	(.78)		
7. Depresión	2.01	.72	-.20**	-.004	-.04	.24**	-.52**	-.31**	(.85)	
8. Ansiedad	2.60	.72	-.19**	-.02	-.06	.13**	-.44**	-.28**	.67**	(.80)

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

La tabla anteriormente descrita muestra correlaciones positivas entre la inseguridad laboral y una salud pobre, la depresión y la ansiedad. Además, la justicia mostró una relación negativa y significativa con la salud pobre, la depresión y la ansiedad.



**Tabla 2. Regresiones jerárquicas examinando el rol moderador de la justicia y la relación entre inseguridad laboral y salud general y bienestar afectivo.**

Predictores:	Salud general	Depresión	Ansiedad
<b>Paso 1:</b>			
Contrato permanente	-0.12*, -0.22**, -0.18**, -0.18**	0.35**, 0.55**, 0.36**, 0.36**	0.35**, 0.47**, 0.30**, 0.30**
Edad	-0.004, -0.01*, -0.01**, -0.01**	-0.01**, -0.005*, 0.00, -0.001	-0.01**, -0.01**, -0.004, -0.004
Hombre	-0.07, -0.07, -0.07, -0.07#	0.06, 0.06, 0.05, 0.05	0.07, 0.07, 0.06, 0.06
<b>Paso 2:</b>			
Inseguridad laboral	-0.14**, -0.12**, -0.12**	0.27**, 0.20**, 0.20**	0.16**, 0.10**, 0.09**
<b>Paso 3:</b>			
Justicia	0.06**, 0.07**	-0.30**, -0.29**	-0.26**, -0.26**
<b>Paso 4:</b>			
Inseguridad laboral x justicia	-0.04#	-0.04*	-0.04#
<b>R-Sq.</b>			
	0.019, 0.053, 0.060, 0.063	0.052, 0.174, 0.315, 0.319	0.051, 0.093, 0.200, 0.202
<b>R-Sq. Change</b>			
	0.034**, 0.007**, 0.004#	0.122**, 0.141**, 0.004*	0.042**, 0.107**, 0.003#

Los resultados de la tabla muestran una relación negativa entre inseguridad laboral y la salud general (B=0.20, p<0.01). También observamos una relación positiva con la ansiedad y la depresión (B=0.20, p<0.01; B=0.09, p<0.01). Todas las asociaciones fueron significativas. También vemos que a medida que aumenta la justicia, aumenta la salud general (B=0.07, <0.01) y disminuye la depresión y la ansiedad (B=-0.29, p<0.01; B=-0.26, p<0.01).

## ***DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:***

En este apartado vamos a integrar y a discutir los resultados que se han obtenido de este trabajo. Hemos comentado a grandes rasgos los resultados que se han obtenido de los 4 diferentes estudios en los que se ha basado el presente trabajo, pero ahora vamos a centrarnos en las conclusiones y las implicaciones que tienen esos resultados.

Recordamos primeramente que el objetivo principal del presente trabajo era averiguar la posible relación entre la inestabilidad laboral, subjetiva u objetiva, y el bienestar psicológico. Por ello, hemos abordado el concepto de inestabilidad laboral desde dos puntos de vista diferentes: uno desde la perspectiva de inestabilidad laboral como un fenómeno objetivo (lo que se denomina trabajo temporal), y otro desde un enfoque mucho más subjetivo de la inestabilidad laboral (inseguridad laboral percibida).

En el estudio del trabajo temporal y sus consecuencias, se examina el papel de la empleabilidad y de la preferencia por tener un contrato temporal. En el estudio de la relación entre la percepción de inseguridad laboral y sus implicaciones, se examina el papel modulador de la empleabilidad y la percepción de justicia.

El objetivo de este trabajo se hace relevante debido a que actualmente, y desde hace unos años, ha habido una serie de acontecimientos y cambios económicos que ha afectado a gran parte de la población activa (De Witte, 2005). Además, este fenómeno puede tener efectos negativos para el individuo, y por consiguiente, para la organización. No obstante, aunque es esperable que tanto el trabajo temporal (Isaakson, De Cuyper y De Witte, 2005) como la percepción de inseguridad laboral (Sverke y cols., 2002) tengan consecuencias negativas para el bienestar del trabajador, esto no siempre se dará. La evidencia empírica nos dice que pueden estar influyendo otros factores.

Así pues, el objetivo fundamental del presente trabajo es estudiar qué factores están interviniendo en la relación entre el trabajo temporal, la percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias. La evidencia empírica nos dice que algunos factores a considerar en el trabajo temporal pueden ser la empleabilidad y la preferencia del sujeto por un determinado tipo de contrato; por otro lado, en lo que respecta a la inseguridad laboral percibida, factores como la empleabilidad y la percepción de justicia han de ser tenidas en cuenta.

### ***Variables implicadas en el trabajo temporal.***

Como ya hemos visto, la investigación en este campo no deja claro la relación que hay entre el trabajo temporal y su afectación psicológica. Los resultados del primer estudio tratan de ir un paso más allá en su estudio, teniendo en cuenta la empleabilidad y la preferencia de los

trabajadores por el contrato de tipo temporal. Así pues, se compara a los trabajadores permanentes con los trabajadores temporales, y se estudia se ambos grupos se diferencias en función de su percepción de inseguridad laboral, su satisfacción con la vida y su bienestar psicológico. Los resultados muestran que los trabajadores temporales se diferencian entre sí (recordando que existían diferentes grupos de trabajadores temporales) a nivel de satisfacción con la vida y bienestar psicológico. Sin embargo, respecto a la percepción de inseguridad laboral no se encuentran diferencias significativas. Si comparamos trabajadores temporales y permanentes, también observamos que trabajadores temporales muestran menores niveles de bienestar psicológico, y sí observamos diferencias significativas respecto a la percepción de inseguridad laboral en función de su empleabilidad, siendo ésta mayor en trabajadores temporales. Resumiendo, vemos como yendo más allá de lo existente en la investigación, si diferenciamos un grupo heterogéneo de trabajadores temporales, podremos obtener diferencias en los niveles de bienestar psicológico y alejarnos así del clásico modelo dicotómico entre trabajador temporal y trabajador permanente. Se ha visto que estos resultados obtenidos en el primer estudio van en la misma línea que otros estudios propuestos en este mismo campo. De Witte y Näswall (2003) ya señalaban la correlación positiva entre trabajo temporal e inseguridad laboral, aunque si diferenciamos entre grupos de trabajadores temporales, no hallamos diferencias significativas. Por otro lado, Marler y cols. (1998) ya planteaban la heterogeneidad de los trabajadores temporales, y este estudio se basa en su modelo de heterogeneidad de trabajadores temporales.

#### ***Variables implicadas en la inseguridad laboral.***

Respecto a la inseguridad laboral, en este trabajo se ha estudiado la asociación entre ésta y el bienestar psicológico, la salud general, la satisfacción con la vida, el bienestar afectivo relacionado con el trabajo, así como se estudia también su posible relación con variables como la empleabilidad y la percepción de justicia. Los tres estudios restantes utilizan diferentes tipos de muestra con el objetivo de poder generalizar los resultados de manera fiable. Se trata de tres muestras muy heterogéneas a distintos niveles. Tomando los tres estudios como un todo, vemos como los resultados nos indican que la inseguridad laboral está relacionada con reacciones negativas en el individuo. Los resultados nos muestran una correlación positiva entre la inseguridad laboral y la salud en general, el malestar psicológico y el malestar afectivo relacionado con el trabajo. Respecto a lo que se considera la satisfacción con la vida, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, la correlación es negativa y significativa. Otros estudios nos aportan datos que van en la misma línea que los planteados anteriormente, relacionando la inseguridad laboral con el malestar psicológico (Sverke y cols., 2002), bajos niveles de salud general (Virtanen y cols., 2002) y con depresión y ansiedad (D'Souza y cols.,

2003). En síntesis, tras analizar los 3 estudios podemos afirmar que realmente la inseguridad laboral desencadena consecuencias negativas sobre los individuos.

Respecto a la empleabilidad, los resultados muestran que su papel puede regular y modular los efectos negativos que ejerce la inseguridad laboral sobre el individuo. También encontramos resultados de otros estudios que van en la misma línea (Büssing, 1999).

Por último, recalcar el papel que tiene la percepción de justicia sobre la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias negativas. Los resultados de los estudios planteados nos muestran que esta percepción de justicia está modulando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral; aquellos sujetos que tienen alta percepción de justicia y alta inseguridad laboral, muestran mayores niveles de salud general, bienestar psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Finalmente, y a modo de resumen general, se recalca que el presente trabajo resume los diferentes estudios que plantean la asociación existente entre el trabajo temporal, la percepción de inseguridad laboral y sus efectos. Las consecuencias que tienen el trabajo temporal y la inseguridad laboral en los individuos son muy heterogéneas. Los dos primeros estudios plantean la empleabilidad como un factor que condiciona el trabajo temporal y la inseguridad laboral y los dos últimos estudios se evalúa el papel regulador de la percepción de justicia en las consecuencias negativas que produce la inseguridad laboral.

Las conclusiones finales, a modo esquemático, se resumen en:

- El trabajo temporal no tiene el mismo efecto en los trabajadores temporales, pues se trata de un grupo muy heterogéneo y varían en función de sus niveles de empleabilidad.
- El presente trabajo va más allá del modelo dicotómico trabajador permanente-trabajador temporal, diferenciando entre varios tipos de temporales.
- La inseguridad laboral genera consecuencias negativas para los individuos.
- La empleabilidad y la percepción de justicia amortigua las consecuencias negativas generadas por la inseguridad laboral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Amable, M., Benach, J., y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivo de prevención de riesgos laborales*, 4, 169-184.
- Aronsson, G., y Goransson, S. (1999). Permanent Employment but not in a Preferred Occupation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 152-163.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 219-242.
- Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano, A. Bilbao y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25-68). Valencia: Germania.
- Cohany, S. R. (1996). Workers in alternative employment arrangements. *Monthly labor review*, Octubre, 31-45.
- Cohany, S. R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: a second look, *Monthly labor review*, Noviembre, 3-21.
- Connelly, C. E., y Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., y Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 315-330.
- Gustafsson, S., Kenjoh, E., y Wetzels, C. (2001). *Employment choices and pay differences between non-standard and standard work in Britain, Germany, Netherlands and Sweden* (No. 01-086/3). Tinbergen Institute Discussion Paper.
- Henwood, F., y Miles, I. (1987). The experience of unemployment and the sexual division of labour. *Unemployed people*, 94-110.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge: University Press.

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 341-365.
- Kunda, G., Barley, S. R., y Evans, J. (2002). Why do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Professionals in a Contingent Labour Market. *Industrial and labor Relations Review*, 55, 234-261.
- Krausz, M. (2000). Effects of Short- and Long-Term Preference for Temporary Work Upon Psychological Outcomes. *International Journal of Manpower*, 21, 635-647.
- OECD (2002). *Employment Outlook*. París: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Quinlan, M. y Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. En J. Barling y M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 81-105). Washington: American Psychological Association.
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility-meeting the interests of employer and employee. *European journal of work and organizational psychology*, 7 (1), 7-22.
- Remery, C., Van Doorne-Huiskes, J., y Schippers, J. J. (2002). Labour Market Flexibility in the Netherlands: Looking for Winners and Losers. *Work, employment and society*, 16, 477-496.
- Segal, L. M., y Sullivan, D. G. (1997). The Growth of Temporary Services Work. *The Journal of Economic Perspectives*, 11, 117- 136.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., y Hellgren, J. (2000). Alternative Work Arrangements: Job stress, Well-being, and Work Attitudes Among Employees with Different Employment Contracts. En K. Issakson, C. Eriksson y T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market* (pp. 85-101). New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher.
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2001). Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39, 167-182.

- Tremlett, N., y Collins, D. (1999). *Temporary Employment in Great Britain*, Informe nº RR100. Norwich, UK: Department for Education and Employment.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363. doi:10.1002/ejsp.202
- Warr, P., Jackson, P., y Banks, M. (1982). Duration of unemployment and psychological well-being in young men and women. *Current psychological research*, 2(1-3), 207-214.
- Warr, P., y Jackson, P. (1983). Self-esteem and unemployment among young workers. *Le travail humain*, 355-366.

**ANEXOS:**

**EMPLEABILIDAD**

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

- Confío en que podría conseguir rápidamente otro trabajo más o menos igual pagado sin tener que cambiar de residencia
- No me importa si me despiden porque encontraré fácilmente otro trabajo
- Soy optimista en que encontraría otro trabajo si lo buscara
- Otras empresas no están interesadas en empleados como yo
- Puedo cambiar fácilmente a otro trabajo



## **INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA**

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

- Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo
- Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo
- Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo
- Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo

## PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Por favor, responda a las siguientes cuestiones

Completamente de acuerdo 1  
2  
3  
4  
5  
6  
Nada en absoluto 7

- En términos generales, ¿siente que se le recompensa justamente por la cantidad de esfuerzo que pone en su trabajo?
- ¿Cree que el salario que recibe por el trabajo que realiza es justo?
- ¿Cree que los cambios que se llevan a cabo en su organización se realizan de forma justa?
- ¿Cree que el trato que recibe de sus supervisores y directores es justo?

## BIENESTAR PSICOLÓGICO

Indíquenos a continuación en qué medida le han ocurrido cada una de las situaciones o vivencias que le presentamos seguidamente.

¿Recientemente...

Menos de lo normal	0
No más de lo normal	1
Más o menos como siempre	2
Mucho más de lo normal	3

- ha sido capaz de concentrarse en lo que hacía?
- ha perdido mucho sueño por sus preocupaciones?
- ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?
- se ha sentido capaz de tomar decisiones?
- se ha sentido constantemente bajo presión?
- ha sentido que podía superar las dificultades?
- ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales del día a día?
- se ha sentido incapaz de afrontar sus problemas?
- se ha sentido triste y deprimido?
- ha perdido confianza en sí mismo?
- se ha visto como una persona poco valiosa?
- se ha sentido razonablemente feliz en términos generales?

## **BIENESTAR AFECTIVO ASOCIADO AL TRABAJO**

En las últimas semanas ¿Con qué frecuencia se sintió de la siguiente forma en relación a su trabajo?

Rara vez o nunca	1
Con poca frecuencia	2
A veces	3
Con bastante frecuencia	4
Muy frecuentemente o siempre	5

### **Factor depresión:**

- Tenso/a
- Molesto/a
- Preocupado/a
- Deprimido/a
- Triste
- Infeliz

### **Factor ansiedad:**

- Tranquilo/a
- Animado/a
- Entusiasmado/a
- Satisfecho/a
- Relajado/a
- Optimista

## SALUD GENERAL

Indique en qué grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Totalmente falso	1
Bastante falso	2
No lo sé	3
Bastante cierto	4
Totalmente cierto	5

- Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.
- Estoy tan sano como cualquiera.
- Creo que mi salud va a empeorar.
- Mi salud es excelente.

En general, usted diría que su salud es...

Pobre	1
Aceptable	2
Buena	3
Muy buena	4
Excelente	5

## SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Muy insatisfecho	1
	2
	3
	4
	5
	6
Muy satisfecho	7

- En general, ¿cuán satisfecho está con su actual trabajo?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida en general?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida familiar?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su tiempo de ocio?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su estado de salud y bienestar?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su participación social?
- ¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con el equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de su vida?

## SATISFACCIÓN LABORAL

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

- A menudo estoy aburrido con mi trabajo.
- La mayoría de días siento entusiasmo con mi trabajo.
- Soy feliz con mi trabajo.
- Encuentro diversión en mi trabajo.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Por favor, señale hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Completamente en desacuerdo	1
Bastante en desacuerdo	2
Algo en desacuerdo	3
No estoy seguro	4
Algo de acuerdo	5
Bastante de acuerdo	6
Completamente de acuerdo	7

- Estoy muy orgulloso de decirle a la gente la empresa en la que trabajo.
- Algunas veces tengo ganas de dejar este empleo para mejorar.
- Incluso si la empresa no marchara demasiado bien económicamente, me resistiría a cambiar de empresa.
- Me siento parte de la empresa.
- En mi trabajo, me gusta saber que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la empresa.
- Me complace saber que mi trabajo ha contribuido al bien de la empresa.