

## RH-26. VARIABLES EXPLICATIVAS DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO. APLICACIÓN AL CASO DE ANDALUCÍA<sup>1</sup>

Manuel Alcaide Castro (alcaide@us.es)  
Ignacio Flórez Saborido (iflorez@us.es)  
Manuel González Rendón (rendon@us.es)  
Universidad de Sevilla

Departamento de Administración de Empresas y Marketing

### RESUMEN:

Una de las características más singulares del mercado de trabajo español y, sobre todo, del mercado de trabajo andaluz es su elevada tasa de temporalidad. Esta tasa refleja el porcentaje que los asalariados con un contrato temporal representan con respecto al total de los asalariados. La reforma laboral de 1984 facilitó en España de forma considerable la contratación temporal, lo que dio lugar a que la tasa anterior pasara de un 8 por ciento, aproximadamente, en 1984 a un 32 por ciento en el 2001. Dada la importancia que este problema ha adquirido en España y en particular en Andalucía, el objetivo del presente estudio consiste en profundizar en sus determinantes a escala regional, para lo cual, a partir de las investigaciones previas sobre la materia, se formulan, justifican y contrastan una serie de hipótesis acerca de estos determinantes. Para la contratación de hipótesis se utiliza como fuente de información la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y un modelo de regresión logística binaria.

PALABRAS CLAVE: temporalidad, mercado de trabajo, logit.

### 1. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la reforma laboral de 1984 los empresarios han dispuesto en España de un marco normativo que ha facilitado el recurso a la contratación temporal, en comparación con la situación en épocas anteriores. Estas facilidades han permitido que España tenga la tasa de temporalidad más elevada de la Unión Europea, existiendo en la actualidad un amplio consenso entre los poderes públicos, los estudiosos del mercado de trabajo y los agentes sociales, en torno a que se trata de una tasa excesivamente elevada, lo que da lugar a que los aspectos negativos de la misma prevalezcan sobre los positivos. Entre los primeros, es decir, entre los negativos, se pueden destacar los siguientes:

- De una parte, en el terreno social, una mayor precariedad y dualidad en el mercado de trabajo.
- De otra parte, desde una óptica macroeconómica, los mayores costes que supone el sistema de protección de los desempleados, debido a la mayor rotación entre el empleo y el paro a que la temporalidad da lugar.
- Finalmente, desde una óptica microeconómica, la intensa utilización por parte de los empresarios de la temporalidad, la configura como un sustituto inadecuado de otras formas de flexibilidad laboral que constituyen fuentes más sólidas para la obtención de ventajas competitivas sostenibles.

Este consenso en torno a la necesidad de limitar los aspectos negativos de una tasa de temporalidad excesivamente elevada se encuentra en el origen de la reforma laboral tanto de 1997, como de 2001, la primera pactada, la segunda no, que han tenido como objetivo prioritario aumentar la estabilidad en el empleo, disminuyendo las facilidades existentes para contratar temporalmente y abaratando determinadas modalidades de despido en el caso de ciertos colectivos contratados con carácter indefinido.

Dada la relevancia que actualmente tiene en España y, especialmente, en Andalucía el problema de la temporalidad, el objetivo de este trabajo consiste en establecer una serie de hipótesis acerca de cuáles son sus determinantes, procediendo posteriormente al contraste empírico de las mismas. La contrastación de las hipótesis establecidas se realiza mediante un modelo de regresión logística binaria que utiliza como fuente de información la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) relativos a Andalucía.

<sup>1</sup> La realización de este trabajo está financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (Proyecto DEMOFOR, SEC2000-0532).

## 2. LA FUENTE DE INFORMACIÓN Y MODELO UTILIZADOS EN LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

La EPA constituye en España la encuesta que analiza con mayor grado de detalle la relación de la población con la actividad económica. Se trata de una investigación por muestreo, de periodicidad trimestral, realizada en viviendas familiares principales de todo el territorio nacional y en la que encuestadores cualificados realizan un número de entrevistas estructuradas que llegan a abarcar en torno a unas 64.000 viviendas familiares, lo que supone cerca de 200.000 personas en toda España. Estas viviendas, una vez que entran en la muestra, permanecen en la misma durante seis trimestres consecutivos. Las hipótesis formuladas han sido sometidas a contraste agrupando los datos del cuarto trimestre de 1997 y de 2000, relativos a Andalucía. El tamaño de la muestra resultante asciende a un total de 15.312 asalariados o trabajadores por cuenta ajena, de los cuales 8.605 tienen contratos indefinidos y 6.707 tienen contratos temporales.

Con la información suministrada por la EPA todos los asalariados pueden ser clasificado según el tipo de contrato que poseen de forma dicotómica, de manera que existan únicamente dos categorías: trabajador temporal o trabajador no temporal, siendo por tanto lo más adecuado para la contrastación de las hipótesis la utilización de técnicas multivariantes de elección discreta. Concretamente se ha seleccionado el modelo de regresión logística binaria, también conocido como Modelo Logit.

Los tests utilizados para obtener garantías de que el modelo puede ser utilizado para la contrastación de hipótesis han sido los siguientes:

En primer lugar, con respecto a las variables numéricas se ha comprobado si se han introducido en el modelo con la forma funcional adecuada. Para ello se ha utilizado el tests de no linealidad de Box-Tidwell, el cual que ha mostrado la necesidad de introducir cambios en la forma funcional de dos variables numéricas, concretamente la edad y la jornada de trabajo. Después de probar con diversas formas funcionales, las que dan lugar a un mejor ajuste global han sido las siguientes:

$$(URED): \frac{1}{\sqrt{EDAD}}$$

$$(LNHO): Ln(HORA)$$

En segundo lugar, para detectar problemas de multicolinealidad se ha utilizado los estadísticos de tolerancia, cuyos valores han mostrado que no existen problemas severos de colinealidad en el modelo, al no ser inferiores a 0,1.

En tercer lugar, se ha procedido a un análisis de casos atípicos, para lo cual se ha utilizado el análisis de residuos de Student. Este estadístico muestra, tal como era de esperar, que no existen casos carentes de consistencia ya que el INE procede a la depuración previa de la información antes de su tratamiento.

Por último, se ha prestado especial atención a los estadísticos que informan de la bondad global de ajuste del modelo, destacando entre los utilizados el denominado Chi-cuadrado del modelo, resultando significativo por debajo del nivel del 1 por ciento, y el Pseudo-R<sup>2</sup> de Nagelkerke que toma un valor de 0,468.

En suma, se puede afirmar después de las pruebas realizadas que el modelo muestra un nivel global de ajuste aceptable lo que permite su utilización para la contrastación de hipótesis.

### 3. HIPÓTESIS FORMULADAS: JUSTIFICACIÓN Y RESULTADOS DE LA CONTRASTACIÓN.

Una vez descrito el modelo utilizado y comprobado que el mismo puede ser utilizado para la contrastación de hipótesis, se procede a continuación a la explicación de las hipótesis inicialmente establecidas<sup>2</sup> y los resultados de dicha contrastación:

Primera: La probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal disminuye con la edad (EDAD). Las razones en las que se fundamenta esta hipótesis son las siguientes:

<sup>2</sup> Cada una de las hipótesis se formulan *ceteris paribus*, es decir, considerando que otros factores o determinantes no cambian.

- De una parte, se ha extendido entre las políticas de personal de muchas empresas españolas la utilización de la contratación temporal como la forma mayoritaria de acceso al empleo de las personas sin experiencia laboral previa y en general de los jóvenes. Los empresarios españoles utilizan la contratación temporal como un sustituto del período de prueba y de otros instrumentos de selección, y como un primer paso en la carrera profesional del trabajador que el empresario utiliza para la gestión de la misma.

- De otra parte, la mayor debilidad en el mercado de trabajo de los demandantes de un primer empleo, que suelen ser los más jóvenes, hace que sean menos selectivos a la hora de aceptar las condiciones de trabajo que ofertan los empresarios, entre las que se incluye la estabilidad laboral. Además, no hay que olvidar que en el marco normativo de los últimos años han existido modalidades de contratos temporales de carácter formativo fundamentalmente dirigidos a los más jóvenes.

Esta hipótesis ha sido plenamente confirmada, tal como se observa en la tabla del anexo, ya que el valor del parámetro es positivo y estadísticamente significativo, lo que supone que a medida que aumenta la edad del asalariado disminuye la probabilidad de que tenga un contrato temporal.

Segunda: El sexo influye en la probabilidad de tener un contrato temporal, siendo superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres (SEXO). Esta hipótesis tiene su base en el supuesto de que en España y en Andalucía existe todavía discriminación laboral por razón de sexo y dado que el contrato temporal comporta, en términos generales, una mayor precariedad en el trabajo, no es extraño que esta forma de contratación afecte en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Dado el signo y el valor del parámetro de la variable SEXO esta hipótesis queda plenamente confirmada.

Tercera: Los trabajadores extranjeros es más probable que tengan un contrato temporal que los nacionales (NACN). En lo relativo a flujos migratorios, España ha dejado de ser un país de emigración para convertirse en uno de inmigración, lo cual se ha acentuado durante los años en los que las facilidades de los empresarios para contratar temporalmente han sido mayores. No hay que descartar, de otra parte, que en general el menor conocimiento de sus derechos, del idioma y de las costumbres, favorezca la realización de ofertas de empleo caracterizadas por una mayor precariedad laboral. Además, estos trabajadores extranjeros es muy probable que sean menos selectivos que los nacionales a la hora de buscar y aceptar un trabajo por muy diversas razones, entre las que cabe destacar la mayor necesidad de obtener un empleo lo antes posible.

La EPA no considera dentro del ámbito poblacional de la encuesta a los extranjeros que tengan la condición de militar, diplomático o que su permanencia en España sea o vaya a ser inferior a un año. Teniendo en cuenta esta limitación, es posible clasificar a los encuestados como extranjeros y españoles, tengan o no otra nacionalidad.

Esta hipótesis se puede considerar confirmada, con las limitaciones que comporta la información estadística disponible, si se toma un nivel de significación del 5 por ciento, pero no si se toma el 1 por ciento, ya que este nivel exacto de significación del parámetro estimado es de 0,029. Por su parte, el coeficiente de la variable dicotómica NACN es de -0,6923, lo que permite afirmar que la probabilidad de tener un contrato temporal es superior en el caso de los trabajadores extranjeros que en el de los trabajadores nacionales.

Cuarta: Los trabajadores sin cargas u obligaciones familiares es más probable que tengan un contrato temporal (ESCI). Aunque en este caso los fundamentos que respaldan la hipótesis tienen una menor solidez que en otros, se puede considerar que un trabajador con cargas familiares está más dispuesto a medio y largo plazo a desarrollar los esfuerzos necesarios para conseguir la estabilidad laboral. De otra parte, cabe también suponer que en los empresarios, al igual que en la sociedad en su conjunto, priman ciertos valores que conducen a enjuiciar positivamente, desde una óptica laboral y social, el hecho de que una persona tenga responsabilidades familiares.

La EPA no suministra información directa sobre las obligaciones familiares de los asalariados. No obstante, informa acerca del estado civil legal de los mismos, lo cual puede ser considerado como un indicador o una aproximación a la existencia de dichas responsabilidades. En general, una persona soltera es menos probable que tenga responsabilidades familiares que una persona casada, viuda, separada o divorciada. Si se considera aceptable esta aproximación a la existencia o no de cargas familiares, es posible afirmar que la hipótesis ha sido confirmada. Dado que el parámetro de la variable ESCI es -0,3150, con un nivel de significación inferior al 1 por ciento, no cabe duda que los primeros es más probable que tengan un contrato temporal que los segundos.

Quinta: Los trabajadores que constituyen un referente para el resto del grupo familiar es menos probable que tengan un contrato temporal (REFE). Si por muy diversas razones el grupo familiar atribuye a una persona de

este mismo ámbito una posición de referencia o liderazgo en su seno, es posible establecer la hipótesis de que ello estimula el desarrollo de los esfuerzos necesarios para que esta persona de referencia logre en el menor tiempo posible la estabilidad laboral. No obstante, al igual que en el caso anterior también es posible esgrimir algunos argumentos en sentido contrario, que restan seguridad a la fundamentación propuesta. En este sentido la EPA suministra información acerca de la persona del hogar familiar que a juicio del propio grupo constituye una referencia para el mismo. Esta hipótesis ha sido también confirmada, ya que el parámetro de la variable REFE toma un valor de -0,2458, con un nivel de significación inferior al 1 por ciento.

Sexta: La probabilidad de tener un contrato temporal disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción del trabajador (NINS). Siguiendo las teorías de la segmentación del mercado de trabajo y los postulados de la teoría del capital humano, un mayor nivel de instrucción del trabajador mejora su posición en el mercado de trabajo, por lo que cabe esperar que el empresario le ofrezca mejores condiciones y, por tanto, una mayor estabilidad laboral. Además, los trabajadores que tienen un elevado nivel de instrucción serán más selectivos a la hora de buscar y aceptar ofertas de empleo. Los parámetros obtenidos en la regresión logística para las variables ficticias<sup>3</sup> permiten afirmar que los asalariados cualesquiera que sean sus niveles de instrucción, a igualdad del resto de las variables, tienen una menor probabilidad de tener un contrato temporal que los que pertenecen a la categoría que se ha tomado como referencia (Analfabetos y sin estudios). No obstante, la hipótesis establecida no ha podido ser confirmada ya que, de forma en cierta medida sorprendente, la probabilidad de que un asalariado con estudios superiores tenga un contrato temporal es mayor que la de un asalariado con estudios secundarios y muy próxima a la de un asalariado con estudios primarios.

Para profundizar en estos resultados se ha realizado una nueva regresión logística en la que se ha tomado como categoría de referencia a los estudios superiores. En este caso el parámetro de la variable artificial estudios primarios es positivo pero no resulta significativo al uno por ciento, mientras que el de la variable estudios secundarios es negativo y significativo al uno por ciento. Se trata de resultados que permiten confirmar que a igualdad del resto de las variables es más probable que un asalariado con estudios superiores tenga un contrato temporal que un asalariado con estudios secundarios.

Séptima: Los trabajadores con ocupaciones que comporten un mayor nivel de cualificación profesional es menos probable que tengan un contrato temporal (OCUP). Esta hipótesis se justifica porque la empresa tiene una mayor predisposición y está más interesada en asegurar la estabilidad laboral a aquellas personas que desarrollan en el seno de la misma actividades o trabajos que exigen un mayor grado de experiencia y competencias en general. Este interés puede tener su origen en múltiples razones que van desde tratar de lograr un mayor grado de compromiso de estas personas con la organización, hasta desincentivar el abandono de la misma. La EPA informa de la ocupación de los asalariados en su empleo principal mediante su encuadramiento en una de las categorías contempladas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994. La codificación que se ha llevado a cabo de esta variable coincide con el nivel de agregación denominado "Gran Grupo" por esta clasificación y es la siguiente:

TABLA Nº 1.

CÓDIGO Y TÍTULO DE LA OCUPACIÓN	NIVEL DE CIUO-88.
"1" - Trabajadores no cualificados.	1º
"2" - Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2º
"3" - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.	2º
"4" - Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	2º
"5" - Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección, y vendedores de los comercios.	2º
"6" - Empleados de tipo administrativo.	3º
"7" - Técnicos y profesionales de apoyo.	4º
"8" - Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales.	-----
"9" - Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas.	-----
"10" - Fuerzas Armadas.	-----

Se trata de una clasificación que permite una aproximación al nivel de cualificación profesional de la ocupación del trabajador, ya que la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 asocia estas ocupaciones con los niveles de cualificación de la CIUO-88, definidos por la Organización Internacional del Trabajo y adaptada por la Unión Europea en 1993. Así, como se puede observar en la Tabla nº 1, las ocupaciones codificadas con los

<sup>3</sup> En el caso de las variables categóricas no dicotómicas es necesario introducir en el modelo tantas variables ficticias o artificiales como categorías existen menos una que es la que se toma como referencia. Cada variable artificial puede tomar los valores "1" ó "0".

dígitos 2 a 6 se corresponden con el nivel de cualificación segundo, mientras que a las ocupaciones Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas y Fuerzas Armadas no se asigna nivel de cualificación concreto.

Como se puede observar en el anexo, el valor y la significación de algunos de los parámetros asociados a algunas categorías no permiten confirmar la hipótesis establecida ya que existen ocupaciones con un menor nivel de cualificación y con una probabilidad de tener un contrato temporal muy similar al de otras que comportan un mayor nivel de cualificación. En este sentido, el grupo de "Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales", con un valor del parámetro de -1,045, tiene una probabilidad muy parecida al de "Técnicos y profesionales de apoyo", con un valor del parámetro de -1,080, y con un nivel exacto de significación para ambos de 0,000. Igualmente el grupo de "Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca" muestra una probabilidad de tener un contrato temporal cercana al de "Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales" y al de "Técnicos y profesionales de apoyo", ambos con niveles de cualificación profesional superiores al primero.

Al igual que se hizo con la variable anterior, para profundizar en estos resultados, se ha realizado una nueva regresión logística en la que se ha tomado como categoría de referencia a la variable artificial "Técnicos y Profesionales, Científicos e Intelectuales". En este caso los parámetros de las variables artificiales "Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca", "Empleados de tipo administrativo" y "Técnicos y profesionales de apoyo" no resultan significativos al uno por ciento. Se trata de resultados, por tanto, que no permiten confirmar que, a igualdad del resto de las variables, es menos probable que los "Técnicos y Profesionales, Científicos e Intelectuales" tenga un contrato temporal que otros asalariados con ocupaciones, tales como las mencionadas, que comportan un menor nivel de cualificación.

No obstante, aunque la hipótesis no pueda ser confirmada, se puede destacar que, salvo en un caso que no es significativo, el signo del parámetro de cada una de las variables artificiales es negativo, lo que significa que a igualdad del resto de las variables explicativas, los asalariados de todas las ocupaciones relacionadas tienen una menor probabilidad de estar contratados temporalmente que la categoría que se ha tomado como referencia, que es la de "Trabajadores no cualificados".

Octava: Mientras más reducida sea la jornada de trabajo menor será la probabilidad de que el trabajador tengan un contrato temporal (HORA). En primer lugar, se puede argumentar que el tipo de trabajo que una empresa considera que se puede realizar mediante una jornada reducida cabe esperar que no sea de carácter estratégico, importante o clave, de forma que será menos probable que se ofrezca un contrato de carácter indefinido al trabajador que lo realice. Además, la existencia de obligaciones o compromisos no laborales de muy diversa índole condicionan el tiempo que los trabajadores pueden dedicar a la actividad productiva, lo cual da lugar a que algunos sólo puedan desarrollar una jornada de trabajo reducida. Se trata de trabajadores que, por esta razón, tienen una posición de debilidad en el mercado de trabajo, siendo más probable por ello que acepten un contrato temporal. La EPA suministra información sobre el número de horas semanales que habitualmente dedica el asalariado a la actividad productiva. Se trata de una variable numérica discreta que no requiere observaciones especiales, salvo que en la encuesta las horas se aproximan a números enteros.

Esta hipótesis ha sido plenamente confirmada ya que el valor del parámetro es negativo, -0,8856, y significativo al nivel del 1 por ciento, lo que supone que a medida que aumenta la jornada habitual semanal del asalariado disminuye la probabilidad de que tenga un contrato temporal.

Novena: Los asalariados que trabajan en empresas de menor dimensión es más probable que tengan un contrato temporal (TAMA). Esta hipótesis encuentra su justificación en dos tipos de argumentos:

- De una parte, los trabajadores suelen tener más poder como colectivo en las empresas de mayor dimensión y pueden utilizarlo para el logro de mejores condiciones de trabajo, en general, y de una estabilidad laboral más elevada, en particular.
- De otra parte, las empresas de mayor dimensión suelen tener más poder tanto en el mercado de productos como de factores, lo que da lugar a que la necesidad de flexibilidad cuantitativa o numérica sea menos imperiosa que en el caso de las empresas de menor dimensión.

La EPA no proporciona datos acerca de la dimensión de la empresa en la que trabaja el asalariado. No obstante, sí informa del número de asalariados y ayudas familiares que trabajan en el establecimiento.

Con respecto a la contrastación de esta hipótesis cabe indicar que el parámetro de la variable ficticia correspondiente a la categoría "50 o más trabajadores" es de -0,2866, con un nivel exacto de significación de

0,000. Se trata, por tanto, de un parámetro significativo al 1 por ciento y que ilustra que los asalariados que trabajan en establecimientos de 50 o más trabajadores es menos probable que tengan un contrato temporal que los que lo hacen en establecimientos con menos de 50 trabajadores. No obstante, el disponer de información solamente sobre la dimensión del establecimiento en el que presta servicios el trabajador, que se utiliza como variable *proxy*, de la dimensión de la empresa, y la existencia de una variable ficticia que agrupa aquellos asalariados que no responden en la EPA con precisión acerca de la dimensión del primero, obliga a interpretar con cautela los resultados obtenidos.

Décima: El sector de actividad del establecimiento es un factor determinante de la temporalidad (ACTI). Las razones por las que el sector de actividad del establecimiento influye sobre la probabilidad de tener un trabajo temporal son múltiples. Así, los asalariados que trabajan en establecimientos que operan en sectores con un mayor carácter cíclico y/o estacional es lógico que tengan más probabilidades de estar contratados temporalmente. Existen sectores de actividad que resultan más sensibles a las oscilaciones de los ciclos económicos que otros. La construcción y ciertas ramas industriales, por ejemplo, son más sensibles a los cambios cíclicos que los servicios públicos. Igualmente, sectores como la agricultura o la hostelería tienen un mayor carácter estacional que, por ejemplo, la siderurgia o las telecomunicaciones. No obstante, pueden existir otras características de los sectores tales como el grado de rivalidad o competencia, el nivel de innovación, etc., que igualmente es previsible que tengan un impacto sobre la temporalidad. Resulta, por tanto, posible establecer la hipótesis de que la actividad del establecimiento, considerado como una variable de control que agrupa a todo este conjunto de condicionantes no contemplados, afecta a la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal.

Esta hipótesis, dado el carácter tan general con que ha sido formulada, ha sido plenamente contrastada ya que la variable en su conjunto tiene un nivel exacto de significación de 0,000. Además, teniendo presente que la categoría que se ha tomado como referencia en el modelo de regresión logística en la variable ACTI es "Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca", caracterizada por su marcada estacionalidad, resultan lógicos los signos de la mayor parte de los parámetros del resto de las variables ficticias. En este sentido cabe resaltar que todos los parámetros son negativos, lo que significa que, *ceteris paribus*, los asalariados de estos sectores tienen una menor probabilidad de tener un contrato temporal que los del sector primario. Igualmente, el modelo muestra, como era de esperar, que en Andalucía después del sector primario, es la construcción la rama de actividad en la que resulta mayor la probabilidad de tener un contrato temporal. No obstante, esta probabilidad es muy similar en la Hostelería que en "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" o en "Industrias Extractivas", lo cual contradice, en cierta medida, lo esperado.

Undécima: Los asalariados que trabajan para un empleador privado es más probable que sean contratados temporalmente que los que trabajan para un empleador público (EMPL), cualquiera que sea éste. Esta hipótesis encuentra su mayor apoyo en el marco normativo que en España regula la relación de servicio de la mayor parte de las personas que trabajan para el sector público. Tradicionalmente, y con el objetivo expreso de mantener la independencia de los servidores públicos en el ejercicio de su actividad, se ha favorecido la estabilidad laboral en mayor medida que en el sector privado, dado que en general el sector público se rige por unos criterios distintos desde el punto de vista de la gestión.

La EPA permite diferenciar si un asalariado trabaja para un empleador privado o público. Además, en este último caso, existe otra pregunta cuya respuesta permite identificar el tipo de empleador público al que presta servicios el asalariado.

Esta hipótesis no ha podido ser confirmada ya que se ha tomado como categoría de referencia a los empleadores privados y existen parámetros que no son significativos de variables ficticias referidas a empleadores no privados tal como la "Administración Local y sus organismos autónomos administrativos", las "Administraciones de la Seguridad Social y Mutualidades de Funcionarios" y "Otros Organismos del Sector Público de difícil adscripción". Esto significa que, a igualdad del resto de las variables, un asalariado, por ejemplo, de una Administración Local no hay seguridad de que tenga una menor probabilidad de tener un contrato temporal que en el caso de que este mismo asalariado trabaje para un empresario privado. En los casos de la "Administración Central y sus Organismos Autónomos Administrativos", las "Administraciones de las Comunidades Autónomas y sus organismos autónomos administrativos" y en el de las "Empresas Públicas e Instituciones Financieras Públicas", los parámetros tienen signo negativo y son significativos al 1 por ciento.

Duodécima: Los trabajadores empleados en establecimientos que no operan de forma continua es más probable que tengan un contrato temporal (CONT). Un criterio a través del cual se pueden establecer diferencias entre empresas o establecimientos es el grado de continuidad en el tiempo de sus actividades productivas. Mientras

que existen empresas o establecimientos que desarrollan su actividad de forma continuada otras experimentan interrupciones en la misma o incluso pueden tratarse de proyectos empresariales que nacen ya con una limitación temporal. Sobre esta base se puede indicar que aquellas empresas cuya actividad no tenga una continuidad en el tiempo serán más proclives a contratar temporalmente.

Esta hipótesis ha sido completamente confirmada ya que el valor del parámetro para la variable CONT es de -1,6260, siendo el nivel exacto de significación de 0,000. Lo cual ilustra de forma inequívoca que, a igualdad del resto de las variables, es más probable que sea contratado de forma temporal un asalariado que trabaja en un establecimiento cuya actividad no es continuada a lo largo del tiempo, que otro que trabaja en un establecimiento cuya actividad sí lo es.

Decimotercera: El ámbito provincial en el que el asalariado reside afecta a la probabilidad de que tenga un contrato temporal (PROV). La razón para incluir esta variable es que pueden existir todo un conjunto de factores, de diversa naturaleza, que formando parte del entorno cercano en que se desenvuelve el trabajador afectan a la probabilidad de tener un contrato temporal. Se trata de determinantes tales como los valores sociales dominantes en la comunidad, el entorno económico y jurídico cercano, la situación política, el grado de conflictividad social, etc., acerca de los cuales resulta especialmente difícil disponer de información. Es posible, por tanto, establecer la hipótesis de que el ámbito territorial, en este caso de carácter provincial, considerado como una variable de control que agrupa a todo este conjunto de condicionantes no contemplados, afecta a la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal. Esta hipótesis se ha visto plenamente confirmada ya que la variable es significativa en su conjunto.

#### 4. CONCLUSIONES.

El análisis realizado permite obtener como conclusiones más relevantes las siguientes:

- En primer lugar, existe un conjunto de hipótesis que se puede afirmar que han sido plenamente confirmadas en los mismos términos en los que han sido formuladas. Estas hipótesis son las siguientes:

Primera: La probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal disminuye con la edad.

Segunda: El sexo influye en la probabilidad de tener un contrato temporal, siendo superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Quinta: Los trabajadores que constituyen un referente para el resto del grupo familiar es menos probable que tengan un contrato temporal.

Octava: Mientras más reducida sea la jornada de trabajo menor será la probabilidad de que el trabajador tengan un contrato temporal.

Décima: El sector de actividad del establecimiento es un factor determinante de la temporalidad.

Duodécima: Los trabajadores empleados en establecimientos que no operan de forma continua es más probable que tengan un contrato temporal.

Decimotercera: El ámbito provincial en el que el asalariado reside afecta a la probabilidad de que tenga un contrato temporal.

- En segundo lugar, existe un grupo de hipótesis que han sido confirmadas aunque con limitaciones que derivan de la información estadística disponible o de la utilización de variables de aproximación o "proxy". Estas hipótesis son las siguientes:

Tercera: Los trabajadores extranjeros es más probable que tengan un contrato temporal que los nacionales.

Cuarta: Los trabajadores sin cargas u obligaciones familiares es más probable que tengan un contrato temporal.

Novena: Los asalariados que trabajan en empresas de menor dimensión es más probable que tengan un contrato temporal.

- Finalmente se encuentran aquellas que no han podido ser confirmadas con la información disponible. Estas hipótesis son las siguientes:

Sexta: La probabilidad de tener un contrato temporal disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción del trabajador. Con respecto a la variable nivel de instrucción, a medida que este nivel aumenta, *ceteris paribus*, disminuye la probabilidad de tener un contrato temporal, salvo en el caso de los estudios superiores. De forma en cierta medida inesperada, la probabilidad de que un asalariado con estudios superiores tenga un contrato

temporal es mayor que la de un asalariado con estudios secundarios y muy similar a la de un asalariado con estudios primarios.

Séptima: Los trabajadores con ocupaciones que comporten un mayor nivel de cualificación profesional es menos probable que tengan un contrato temporal. Esta hipótesis tampoco ha podido ser confirmada ya que la probabilidad de que un asalariado tenga un contrato temporal no siempre es inferior a medida que aumenta el nivel de cualificación. Así, el modelo ha puesto de manifiesto con los datos disponibles que los asalariados del grupo de "Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales" no se puede afirmar, que a igualdad del resto de las variables, tienen una menor probabilidad de tener un contrato temporal que los del grupo de "Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca" o que los del grupo "Técnicos y profesionales de apoyo", ambos con niveles de cualificación profesional inferiores al primero.

Undécima: Los asalariados que trabajan para un empleador privado es más probable que sean contratados temporalmente que los que trabajan para un empleador público, cualquiera que sea éste. En lo relativo a la variable en la que se consideraba el tipo de empleador del asalariado, se puede afirmar que la hipótesis no ha sido confirmada, fundamentalmente, porque la probabilidad de que un asalariado tenga un contrato temporal, *ceteris paribus*, no se puede afirmar que sea menor en el caso de asalariados que trabajan para ciertos empresarios públicos que en el caso de los que trabajan para empresarios privados.

#### BIBLIOGRAFÍA.

- Alba-Ramírez, A. (1998), "How temporary is temporary employment in Spain", *Journal of Labor Research*, Vol.XIX, n°4, p.695-710.
- Álvarez Aledo, C. (1996), "El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español", C.E.S. de España, Madrid.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, n°2, January, p.309-325.
- Cynthia, G.L., Schnell, J.F. (2001), "The use flexible staffing arrangements in core production jobs", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 54, Jan., p.245-260.
- De Grip, A., Hoevenberg, J., Willens, E. (1997), "Atypical employment in the European Union", *International Labour Review*, Vol. 136, n°1, p.49-71.
- Diebol, F.X., Neumark, D. Polsky (1997), "Job stability in the United States", *Journal of Labor Economics*, Vol.15, n°2, p.206-233.
- Gottschalk, P., Moffit, R. (1999), "Changes in job instability and insecurity using monthly survey data", *Journal of Labor Economics*, Oct., p.1-19.
- Hipple, S. (2001), "Contingent work in the late-1990s", *Monthly Labor Review*, March, p.3-27.
- Jimeno, J.F., Toharia, L. (1996), "Effort, absenteeism, and fixed term employment contracts", *Revista Española de Economía*, Vol.13, n°1, p.105-119.
- Jimeno, J.F., Toharia, L. (1993), "The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, Vol.XVII (3), septiembre, p.475-494.
- Malo, M.A., Toharia, L. (1999), "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*, n°80, p.308-316.
- Pita, C., Domínguez, B. (1998), "Los accidentes laborales en España: la importancia de la temporalidad", *Documentación Laboral*, n°55, p.37-59.
- Polivka, A.E. (1996), "A profile of contingent workers", *Monthly Labor Review*, Oct., p.10-21.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1997), "Reflexiones sobre la reforma del mercado laboral de 1997", *Documentación Laboral*, n°52, p.17-55.
- Ruiz Q, S.A., Claes, R. (1996), "Determinants of underemployment of young adults: a multi-country study", *Industrial & Labour Relations Review*, Vol. 49, p.424-449.
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L., Bentolila, S. (1991) "Análisis de la contratación temporal en España", Ministerio de Trabajo, Madrid.

ANEXO.  
TABLA Nº 2.

CONSTANTE Y VARIABLES	INTERCEPTO Y PARÁMETROS DE LAS VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
CONSTANTE	2,6584	0,000
URED	34,7417	0,000
SEXO (HOMBRE:1; MUJER:0)	-0,2597	0,000
NINS	-----	0,000
ANALFABETOS Y SIN ESTUDIOS	CAT. REFERENCIA	-----
ESTUDIOS PRIMARIOS	-0,3594	0,000
ESTUDIOS SECUNDARIOS	-0,6427	0,000
ESTUDIOS SUPERIORES	-0,4087	0,000
NACN (ESPAÑOL:1; EXTRANJERO:0)	-0,6923	0,029
ESCI (NO SOLTERO:1; SOLTERO: 0)	-0,3150	0,000
REFE (PERSONA DE REFERENCIA:1; NO PERSONA DE REFERENCIA: 0)	-0,2458	0,000
OCUP	-----	0,000
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	CAT. REFERENCIA	-----
OPERADOR DE INSTALACIONES, Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	-0,5370	0,000
ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, LA CONSTRUCCIÓN Y LA MINERÍA, EXCEPTO LOS OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA	-0,3622	0,000
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA	-1,4083	0,000
TRABAJADORES DE SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES	-0,6774	0,000
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	-1,0185	0,000
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	-1,0803	0,000
TÉCNICOS Y PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	-1,0452	0,000
DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	-1,5936	0,000
FUERZAS ARMADAS	0,2907	0,286
LNHO	-0,8856	0,000
TAMA	-----	0,000
MENOS DE 50	CAT. REFERENCIA	-----
NO SABE PERO MÁS DE 10	0,4150	0,000
50 O MÁS	-0,2866	0,000
ACTI	-----	0,000
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SELVICULTURA Y PESCA	CAT. REFERENCIA	-----
CONSTRUCCIÓN	-0,3065	0,006
HOSTELERÍA	-1,6439	0,000
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO	-2,9890	0,000
COMERCIO; REPARACIÓN VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO	-2,0697	0,000
TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	-1,5484	0,000
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES	-2,0662	0,000
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	-2,0394	0,000
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	-1,4674	0,000
PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA	-2,1977	0,000
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	-2,5633	0,000
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	-1,9877	0,000
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS SOCIALES	-1,7442	0,000
EDUCACIÓN	-2,1026	0,000
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	-1,9496	0,000
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	-5,3941	0,689
EMPL	-----	0,000
EMPLEADOR PRIVADO	CAT. REFERENCIA	-----
ADMÓN CENTRAL Y SUS ORG. AUTÓNOMOS ADMTVOS	-1,4586	0,000
ADMONES DE LA SEG. SOCIAL Y MUT. FUNCIONARIOS	-0,0269	0,853
ADMONES C.AUTÓNOMAS Y SUS ORG. AUT. ADMTVOS	-0,6170	0,000
ADMÓN OCAL Y SUS ORG. AUTÓNOMOS ADMTVOS	0,1407	0,289
EMPRESAS PÚBLICAS E INST. FINANCIERAS PÚBLICAS	-1,0933	0,000
OTROS ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO DE DIFÍCIL ADSCRIPCIÓN A LOS APARTADOS ANTERIORES	-0,5868	0,595
CONT (CONTINUADA A LO LARGO DEL TIEMPO:1; NO CONTINUADA A LO LARGO DEL TIEMPO 0)	-1,6260	0,000
PROV	-----	0,000
ALMERÍA	CAT. REFERENCIA	-----
CÁDIZ	-0,2992	0,002
CÓRDOBA	0,1514	0,130
GRANADA	-0,2435	0,019
HUELVA	-0,0455	0,686
JAÉN	-0,1117	0,267
MÁLAGA	-0,2156	0,028
SEVILLA	0,0988	0,275

**RH-27. BASES DE PODER DEL SUPERVISOR, CONDUCTA COOPERADORA Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN.**

Juan D. Ganaza Vargas (ganaza@us.es)  
Gloria Romero Romero

Juan C. Baena Rodríguez (jcbaena@us.es)  
Departamento de Administración de Empresas y Marketing  
Universidad de Sevilla.

**RESUMEN:**

Este trabajo analiza, en el contexto español, las bases de poder de los supervisores y la incidencia que las mismas tienen sobre la conducta cooperadora y el compromiso con la organización de sus subordinados. Los datos analizados pertenecen a 335 sujetos con la menos un año de experiencia laboral a tiempo completo. Mediante la contrastación de un modelo estructural, que relaciona las diversas bases de poder del jefe entre sí y con la conducta cooperadora y el grado de compromiso de los subordinados, se tratan de comprobar las relaciones existentes entre las variables mencionadas. Asimismo, se indican los principales resultados alcanzados y las implicaciones más relevantes que se pueden deducir a partir de los mismos de cara a las prácticas de los directivos.

**PALABRAS CLAVE:** Poder social; liderazgo; compromiso organizacional; conducta cooperadora.

Este trabajo analiza las bases de poder del supervisor, de un lado, y la conducta cooperadora y el grado de compromiso con la organización de los subordinados, por otro, en el ámbito de organizaciones españolas. Como ha sido puesto de manifiesto por diversos autores (Munduate y Dorado, 1998; Pettigrew, Ferlie y McKee, 1992; Rahim, Antonioni, Psenicka, Kim y Khan, 1999) el poder es una de las principales áreas de estudio en el campo de la gestión de empresas tanto como una de las características claves que condiciona y conforma la relación entre un supervisor y un subordinado (Pfeffer, 1992; Bennis y Nanus, 1985).

El presente análisis pretende servir de contrastación de los estudios realizados por Rahim y Psenicka (1996), en el ámbito de organizaciones estadounidenses, y por Munduate y Dorado (1998), en el ámbito de organizaciones españolas. Es por ello que adopta la misma estructura y metodología empleada en dichas investigaciones.

La conceptualización de las bases de poder del líder ha tomado diversas formas y aproximaciones, aunque como señalan diversos autores (Aguinis, Nesler, Quigley, Lee y Tedeschi, 1996; Frost y Stahelski, 1988; Gaski, 1986; Pearce y Robinson, 1987; Rahim, 1988) la ya clásica propuesta presentada por French y Raven (1959) continúa siendo apropiada y aceptada entre los estudiosos del fenómeno. Para tales autores la influencia social supone un cambio en las creencias, actitudes o conducta de una persona –el objetivo de la influencia– como consecuencia de la acción o presencia de otra persona o grupo de personas – el agente de la influencia. A partir de dicho concepto se puede definir el poder social como la habilidad de una de las partes para influir sobre la conducta y/o actitudes de la otra parte. De acuerdo la taxonomía propuesta por French y Raven (1959) los tipos de recursos que un sujeto puede utilizar para ejercer influencia dan lugar a cinco bases de poder: (1) la capacidad o habilidad de que dispone un jefe para castigar a sus subordinados si estos no responden de forma positiva a sus intentos de influir (base de poder coercitivo); (2) la medida en que el superior puede recompensar la conducta esperada o deseada de su subordinado (base de poder de recompensas); (3) el grado en que el jefe está legitimado ante el subordinado para determinar y controlar la conducta de éste (base de poder legítimo); (4) la experiencia profesional y el conocimiento especial en el trabajo que el supervisor ha mostrado ante los miembros del grupo de trabajo (base de poder experto); y (5) el grado en que el jefe posee un carisma personal que conduce a los miembros del grupo de trabajo a identificarse con él (base de poder referente).

Los integrantes de las organizaciones alcanzan las bases de poder de recompensas, coercitivo y legítimo a partir de las posiciones que ocupan dentro de las mismas, en tanto que sus bases de poder experto y legítimo derivan de su formación, experiencia y cualidades personales. Por ello, es posible clasificar las cinco bases de poder originales en otras dos: poder de posición –relacionado con el estatus jerárquico y la estructura de las organizaciones– y poder personal –relacionado con las capacidades o habilidades de una persona (Meliá y Peiró, 1985; Rahim, 1988; Yukl y Falbe, 1991). Así, las bases de poder coercitivo, legítimo y de recompensas pueden ser clasificadas como bases de poder de posición, y las bases de poder experto y referente como bases de poder