

## ¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico

ÁNGEL SOLANES PUCHOL

DEPARTAMENTO PSICOLOGÍA DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ  
angel.solanes@umh.es

BEATRIZ MARÍA ZARAGOZA MARTÍNEZ

LICENCIADA PSICOLOGÍA Y PROFESORA MÁSTER UNIVERSITARIO  
EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES  
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

**Resumen:** Normalmente se asume que la condición del empleado temporal conlleva efectos negativos aunque existen trabajadores que sienten preferencia por este tipo de contratos (Barringer y Milkovich, 2002). Estos mismos autores destacan la heterogeneidad del perfil de los trabajadores y, en concreto, de aquellos con contrato temporal. El objetivo de este estudio es conocer la importancia del tipo de contrato laboral en el estudio del contrato psicológico. Para este fin se recopiló una muestra de 690 trabajadores de la provincia de Alicante. Los datos obtenidos mues-

tran que el trabajador valora otras cuestiones además de poseer un contrato permanente con la organización, como su agrado por el trabajo desempeñado y la adecuación del contrato laboral a sus necesidades.

**Palabras clave:** Contrato psicológico, Estado del contrato psicológico, Contenido del contrato psicológico, Contrato de preferencia, Trabajo de preferencia.

### **Preferred employment or permanent contract? A study of their impact on the state of the psychological contract**

**Abstract:** We normally assume that being a temporary worker has a negative effect although there are workers who prefer this type of contract (Barringer & Milkovich, 2002). These same authors point out the heterogeneous nature of the profile of the workers, particularly those on temporary contracts. The object of this study is to find out how important the type of work contract is in the study of the psychological contract. A sample of 690 workers from the province of Alicante was compiled for this purpose. The findings show that workers value other issues besides having a permanent contract with their organisation, like their appreciation of the work done and the way their work contract matches their own needs.

**Keywords:** Psychological contract, State of the psychological contract, Content of the psychological contract, Preferred contract, Preferred employment.

# ¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico



Ángel Solanes Puchol  
Beatriz María  
Zaragoza Martínez

## Introducción

El término contrato psicológico, acuñado por Argyris (1960), surge como objeto de análisis conceptual y empírico fundamentalmente durante la última década, y proporciona un concepto capaz de examinar las relaciones organización-empleado y cómo se percibe por ambas partes. Entre las diferentes aproximaciones a su definición, destaca como una de las más ampliamente aceptadas la de Schein (1978) quien define el contrato psicológico como un juego de expectativas recíprocas entre empleado y organización. Por otro lado, Rousseau (1989) establece que a nivel individual el contrato psicológico recoge los términos y condiciones de un intercambio recíproco entre la persona focal y la organización. Según esta autora, emerge de una situación en la que se dan promesas de recepción futura, contribución y obligación creada para recibir futuros beneficios. De este modo, el individuo interpreta las acciones llevadas a cabo por la organización e infiere su contrato psicológico en base a estas acciones. En el momento en el que se establece una relación de reciprocidad, los empleados comprenden que su superior posee obligaciones hacia ellos, y a su vez, éstos con su superior. Aun siendo un contrato de carácter informal Schein (1978) puntualiza que se trata de un determinante del comportamiento.

Guest (1998) en una visión general acerca de los trabajos realizados sobre el contrato psicológico, establece que la mayoría de las aproximaciones empíricas a este término se han centrado en la ruptura y violación del mismo, siendo pocos los trabajos que analicen la permanencia o razones de estabilidad del mismo. Desde este punto de vista consideramos que es necesario conocer este concepto desde un enfoque positivo, como se propone en este estudio.

Podemos distinguir, en función del periodo temporal, según establece Arnold (1996), dos tipos de contrato psicológico: el denominado contrato psicológico transaccional y el relacional. El contrato psicológico transaccional se centra en las recompensas materiales, tratándose normalmente de empleados con sueldos altamente competitivos. Se trata pues de un tipo de contrato psicológico característico de empleados con poca o ninguna lealtad hacia la entidad, con baja intención de permanecer en la organización durante un largo periodo de tiempo y con baja posibilidad de asumir responsabilidades adicionales cuyo propósito sea la contribución hacia la empresa. (Rousseau y Wade-Benzoni, 1994). Por el contrario, el contrato psicológico denominado relacional se centra en lo intangible. En éste sí existe lealtad por parte del empleado y la organización presenta la obligación de proporcionar seguridad a sus trabajadores. Estos trabajadores desean mantener la relación a largo plazo, estableciendo expectativas recíprocas. Se trata de empleados muy dependientes de la organización, donde existen deseos de comprometerse con la misma y manifiestan alta intención de permanecer durante un largo periodo de tiempo (Rousseau y Wade-Benzoni 1994). En base a estas características el contrato psicológico puede situarse en un continuo, donde en un extremo se colocaría un contrato transaccional (basado únicamente en intercambio económico) y, en el otro extremo, un contrato relacional (incluyendo acuerdos monetarios, no monetarios y socioemocionales, por ejemplo lealtad). Dentro de dicho continuo, el contrato psicológico puede contener tanto elementos transaccionales como relacionales (Tena, 2002).

Estos diferentes tipos de contrato se establecen en función de diferentes tipos de trabajadores. El hecho de establecerse uno u otro va a depender de la duración esperada de la relación (Rousseau, 1995). Así, los empleados permanentes (es decir,

aquellos que tienen un contrato indefinido) puede considerarse que poseen expectativas de larga duración y de una relación más íntima, mientras que las obligaciones de los empleados temporales (contrato duración determinada) pueden caracterizarse por la ausencia de obligaciones relacionales (Rousseau, 1989; 1990, 1995 y Rousseau y Wade-Benzoni, 1995). Millward y Hopkins (1998), encontraron que los trabajadores permanentes percibían una relación más relacional que los temporales, quienes poseen una visión más transaccional. Esto nos lleva a plantear la existencia de diferencias en cuanto a contrato psicológico se refiere, entre los trabajadores cuyo contrato formal sea indefinido y aquellos que posean un contrato de duración determinada. Sin embargo, McDonald y Makin (2000) no encontraron diferencias entre empleados temporales e indefinidos. En su estudio, los trabajadores temporales obtuvieron puntuaciones más elevadas que los indefinidos en desarrollo de carrera y compromiso organizacional. Estos datos nos indican que no en todos los casos un contrato indefinido conlleva un contrato psicológico relacional y viceversa.

Posteriormente en un estudio realizado por Clinton y Guest (2006) obtuvieron que los empleados temporales encuestados informaron de mayor bienestar relacionado con el trabajo, mayor satisfacción laboral y menor grado de enfermedades y accidentes laborales que los que poseían contratos indefinidos. Los empleados con contratos permanentes obtuvieron niveles más elevados de violación del contrato psicológico y menor confianza en la organización. Estos datos llevaron a los autores a defender la hipótesis de que las diferencias pueden ser el resultado de otras variables y no ser provocado exclusivamente por el tipo de contrato laboral.

Así pues, tras lo expuesto, creemos en la necesidad de plantear la existencia de variables que podrían presentar mayor peso en cuanto a las dimensiones del contrato psicológico. Numerosos estudios determinan la satisfacción laboral como uno de los factores determinantes de la relación entre el empleado y la organización (Morse y Reimer, 1956; Baehr y Renck, 1958; Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1967; Smith, Kendall y Hulin, 1969; Korman, 1971; Smith, 1976; Schmitt y Bedeian, 1982; Muñoz Adanes, 1990).

Algunos investigadores, afirman que el estar contento con la tarea que realiza un trabajador es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa (Muñoz, 1993). El estar contento con la tarea es entendido, en este caso, como la satisfacción con el trabajo y no en el trabajo. Estar contento con el trabajo que realiza uno mismo, presenta una relación directa con la satisfacción laboral del trabajador. El 82% de las personas que declaran no mostrar interés en las tareas que realizan se encuentran descontentas con su situación laboral (Strong, 1943). Así pues, esta variable influye además en la motivación para el trabajo y en la moral laboral (Muñoz, 1990).

Puesto que el estar contento con la tarea hace referencia a si el trabajador se encuentra contento con el trabajo que realiza (Muñoz, 1993), consideramos que la variable trabajo de preferencia es un indicador del contento con la tarea y de este modo un reflejo de la misma. La importancia de incluir esta variable en el estudio del contrato psicológico adquiere mayor relevancia porque el hecho de poseer un trabajo que no suponga un reto para el individuo, hace que se produzcan reacciones de aburrimiento, tedio, enfado y cansancio (Bass, 1965), relacionándose con la posibilidad o no de poner en práctica el potencial de uno mismo en el trabajo que realiza Orpen (1979).

Barringer y Milkovich (2002), ante el gran número de variables que influyen en los trabajadores, mantienen que no se debe tratar de forma homogénea a todos los trabajadores, haciendo especial énfasis en los que poseen contratos temporales. En este sentido, Marler, Milkovich y Barringer (1998) distinguen cuatro tipos de trabajadores temporales, basándose en su nivel de preferencia de trabajo temporal y su nivel de habilidades y conocimientos: a) el obrero con altas habilidades y alta preferencia por trabajos temporales denominado *boundaryless (sin fronteras)*; b) aquellos que poseen baja preferencia por un trabajo temporal, y poseen alto nivel de habilidades, denominados *de transición*; c) la categoría de obrero *tradicional*, que correspondería a aquellos que poseen bajas habilidades y baja preferencia por trabajos temporales y, por último, d) el obrero *temporal* permanente que poseería bajas habilidades, pero alta preferencia por trabajos temporales. Marler, Barringer y Milkovich (2002) mantienen que poseer un contrato laboral de preferencia llevará a los empleados a adoptar actitudes más positivas. Según sus estudios aquellos trabajadores con bajas

habilidades y que, sin ser preferencia propia, posean un contrato temporal serán aquellos que se verán mayormente perjudicados por su situación laboral.

La necesidad de mantener puntos de vista heterogéneos en torno a los trabajadores con contratos temporales, proviene del hecho de que popularmente se asume que este tipo de contrato es perjudicial. Sin embargo, cierto número de trabajadores buscan esta modalidad de trabajo como por ejemplo: a) estudiantes que exploran el mundo laboral; b) aquellos que desean aumentar su nivel de empleabilidad (compaginan estudio y trabajo) o c) quienes poseen gran número de responsabilidades domésticas. Los niveles bajos de satisfacción y bienestar que normalmente se asocian a trabajadores temporales no se darán en aquellos casos en los que prefieran un contrato de carácter temporal, ya que éstos poseen un contrato de su opción o preferencia. Sólo se verían afectados quienes hubieran preferido un contrato laboral permanente y posean por lo tanto una situación no deseada.

En este sentido, diversos estudios han introducido esta variable en sus investigaciones. Polivka (1996) en un estudio realizado en EE.UU. encontró que el 30,5% de los empleados con contratos temporales prefería esta situación, a la de ser indefinidos (poseer un contrato laboral indefinido). Dos años después Barringer y Sturman (1999) corroboraron los resultados obtenidos anteriormente hallando un porcentaje similar de empleados de una empresa de trabajo temporal, que preferían la situación en la que se encontraban. Aronsson y Goransson (1999) hallaron que el 28% de los trabajadores permanentes no estaban en una ocupación de su preferencia y un 25% preferiría un contrato temporal si eso supusiera una ocupación de su agrado. Por último, Clinton y Guest (2006), manifestaron que el 58% de los trabajadores temporales poseían este tipo de contrato ya que era el único tipo de contrato que se le ofrecía en el trabajo deseado. El 53% de los encuestados prefería este tipo de contrato laboral como modo para obtener experiencia y especialización en diversas tareas y trabajos. El 49% de los sujetos informó que este tipo de contrato le permitía satisfacer necesidades relacionadas con la familia, el estudio o el ocio. El 45% aceptó este tipo de contrato laboral como paso previo a un contrato permanente y, finalmente, menos del 10% de los trabajadores pensaban que habían tenido dificultades para lograr un contrato permanente.

Tras lo expuesto nos parece acertado incluir en nuestro estudio como variable influyente en el contrato psicológico, el hecho de poseer un trabajo de preferencia. Si un trabajador realiza tareas que desea hacer y para las que se considera capacitado, su visión de la propia organización y de su contrato psicológico será particular. Por otro lado, el poseer un contrato de elección propia determinará en gran medida el tipo de contrato psicológico que establezca con su organización.

## Metodología

### *1. Sujetos de estudio / Muestra*

Los sujetos encuestados están localizados en su mayor parte en la provincia de Alicante. Las organizaciones para el estudio fueron seleccionadas de forma aleatoria de entre las organizaciones existentes en esta provincia. Durante el proceso del trabajo de campo, y con el fin de facilitar la colaboración en el estudio y otorgarle la profesionalidad y seriedad exigidas, se mostró a cada encuestado una carta oficial en la que se explicaban los motivos de dicho estudio y la finalidad de esta iniciativa investigadora. La carta estaba acreditada por los responsables de la investigación. El cuestionario tenía una duración aproximada de una hora, y dado que se encuestaba a trabajadores y cargos directivos, en ocasiones con poca o ninguna disponibilidad y tiempo para poder rellenar dicho cuestionario, se optó por utilizar una metodología mixta de recogida de datos en función de cada situación:

(1) Encuesta presencial: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo aprobase realizar la encuesta en el momento de la visita, un encuestador acudió a la empresa y llevó a cabo la cumplimentación de la encuesta de forma presencial.

(2) Encuesta auto-administrada: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo no pudiera atender al encuestador durante la hora prevista que duraba el cuestionario, se le dejó el documento para que lo pudiera cumplimentar en el momento que considerara oportuno. Dos o tres días después el encuestador acudió a la empresa a recogerlo.



A cada trabajador/a se le transmitió que su identidad sería tratada de forma totalmente confidencial y que en ningún caso se han asociado las respuestas dadas en el cuestionario con la identidad del encuestado.

La muestra de este estudio estuvo compuesta por 690 trabajadores/as pertenecientes a 184 organizaciones, pertenecientes a diversos sectores de la provincia de Alicante, empleando una media de 3 trabajadores por entidad. El 50.1% de los sujetos encuestados fueron hombres. La edad media fue de 33.70 años (DT = 10.72). El 76.5% de los empleados/as encuestados disponía de un contrato de tipo indefinido. El 14.6% de ellos ocupa puestos directivos, el 22.4% son mandos intermedios y el 63% restante son trabajadores. La antigüedad media de los mismos gira en torno a los 7 años (DT = 8.44), contando con un mínimo de antigüedad de 1 mes, hasta un máximo de 46 años en la organización. El 38.6% posee algún tipo de titulación universitaria (16.5% Diplomatura; 16.5% Licenciatura; 3.3% Máster y 2.2% Doctorado) mientras que el 61.4% restante posee una formación básica o media (19.6% Estudios Primarios o EGB; 19.9% Formación profesional y 22% Bachillerato o COU).

## **Instrumentos y Variables**

### ***Instrumentos:***

#### **1. Variables Sociodemográficas: Cuestionario “ad hoc”.**

En el estudio se han contemplado una serie de variables sociodemográficas, personales y laborales, que han resultado ser relevantes en diversos estudios consultados.

2. El cuestionario utilizado para la evaluación del **Contrato Psicológico** es el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Guest, et al., 2010; Peiró et al., 2007; Estreder et al., 2005 y 2006).

**Ítems, Escala de Medida e interpretación:** Este cuestionario está formado por 97 ítems y cuatro factores en los que se le pide al sujeto que evalúe su percepción sobre distintos aspectos claves relacionados con el trabajo y con el bienestar de la persona en su puesto de trabajo. La escala de medida es de tipo Likert de 5 puntos (1-muy en desacuerdo a 5-muy de acuerdo).

Los valores en cada factor se obtienen de la media de las puntuaciones de los ítems que en él se incluyen. La interpretación de las puntuaciones en cada factor es la siguiente: a mayor puntuación, mayor nivel de percepción adquirida o poseída en la variable.

Con respecto a la consistencia interna del cuestionario, esta tiene un valor de Alfa de Cronbach de 0.913.

### **Dimensiones o factores:**

1) La dimensión de **Contenido del contrato psicológico** se evaluó mediante una subescala de 15 ítems dicotómicos (si/no), que valora la existencia o no de promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿Su organización se ha comprometido a proporcionarle un trabajo razonablemente estable?” El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala fue de 0.898.

El estado del contrato psicológico incluye tres variables a evaluar (Guest y Conway, 2002) Variables sobre la percepción del trabajador:

2) **Grado de cumplimiento de promesas** que el trabajador percibe que la empresa ha realizado. El Cumplimiento se evaluó mediante 15 ítems, que valoran el grado de cumplimiento de las promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿su organización se ha comprometido a proporcionarle un buen clima de trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892.

3) **Grado de justicia percibida de los trabajadores.** La Justicia percibida se evaluó mediante una escala de cuatro ítems, que indicaban el grado de justicia percibido por los trabajadores, como “En general, ¿Siente que se le recompensa justamente por el esfuerzo que pone en su trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892

4) **Percepción de la confianza** en la relación con la empresa. La Confianza percibida se evaluó mediante una escala de tres ítems, que recopilan información sobre la confianza depositada por parte del trabajador en su organización, como por ejemplo, “¿En qué medida confía en que su supervisor/a tenga en cuenta las cosas que a usted le interesan?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.821.

## **Resultados**

### **1. Estadísticos Descriptivos**

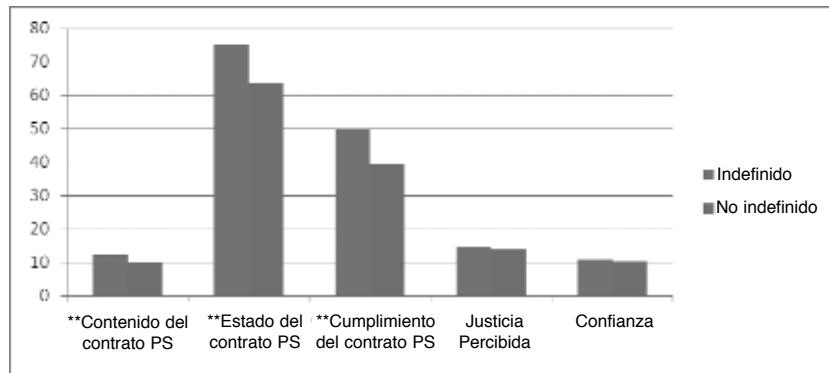
Siguiendo los planteamientos expuestos por Barringer y Milkovich (2002) consideramos también necesario conocer en mayor profundidad la situación vivida por los trabajadores temporales y reflejarlo en nuestro estudio. De este modo el 41% de los mismos, afirma no poseer dificultades a la hora de encontrar un trabajo indefinido, mientras que un 57% opina que es el único contrato que ha podido lograr hasta ahora. El 50% de los trabajadores temporales de nuestro estudio cree que el contrato temporal se ajusta a sus necesidades y un 39,5% refiere que este tipo de contrato laboral le ofrece mayor libertad. Por otro lado, el 52,4% opina que poseyendo en estos momentos un contrato temporal, espera obtener un contrato indefinido. El 36% cree que el contrato temporal le permite ganar un dinero extra, y un 61.1% opina que este tipo de contrato le permite tener experiencia y conocimientos prácticos. Por último, el 48,8% afirma que se encuentra en el trabajo que quería y que el contrato temporal era la situación ofrecida por la entidad y el 50% afirma que el contrato temporal es la relación contractual que más se ajusta a sus necesidades. Por otro lado, entre los trabajadores indefinidos el 91,1% afirma poseer un contrato de su preferencia. Sin embargo el 16,3% afirma no encontrarse en un trabajo de su agrado. Mientras que el 73,5 % los trabajadores de carácter no indefinido afirman poseer un trabajo de su preferencia.

### **2. Variables de contrato psicológico**

Uno de nuestros primeros objetivos fue comprobar la existencia o no de diferencias en cuanto a los diversos factores del contrato psicológico, tomando como referente el tipo de contrato (indefinido, temporal). En primer lugar, se realizó una prueba t para conocer las posibles diferencias que pudieran existir en las variables estudiadas en función de la relación contractual del trabajador con la organización. De este modo, los resultados muestran que en la mayoría de variables estudiadas existen diferencias entre trabajadores con contrato indefinido (indef.) y trabajadores con contrato no indefinido (no indef.). Como se muestra en el gráfico 1, los indefinidos presentan puntuaciones

más altas en el contenido del contrato psicológico (indef. 12.251/no indef. 9.658  $p < 0.05$  error=0.33805). De igual modo también existen diferencias en cuanto al estado del mismo (indef. 75.226/no indef. 63.494  $p < 0.05$  error=2.25696). Sin embargo, estas diferencias no se manifiestan en todas las variables del estado del contrato psicológico. Por lo que respecta al grado de cumplimiento de promesas que el trabajador percibe que la empresa ha realizado, como en los anteriores casos la diferencia de puntuaciones es significativa estadísticamente (indef. 49.822 / no indef. 39.252  $p < 0.05$  error=1.79378), mientras que la variable grado de justicia percibida de los trabajadores no presenta diferencias en cuanto a la relación contractual (indef. 14.488 / no indef. 13.885  $p > 0.05$  error=0.34794), la confianza percibida, percepción de la confianza en la relación con la empresa, tampoco obtiene diferencias significativas en cuanto al tipo de contrato formal (indef. 10.915 / no indef. 10.355  $p > 0.05$  error=0.2766).

Gráfico 1.



Por último, para comprobar la importancia relativa que posee la variable contrato de preferencia y trabajo de preferencia sobre el contrato psicológico se realizó un análisis de regresión para cada variable dependiente (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico, cumplimiento, justicia percibida y confianza), y, tomando como independientes las variables tra-

bajo de preferencia y contrato de preferencia. Nuestro objetivo fue realizar un análisis de regresión por pasos para conocer la variable que mayor aporte de varianza explicada ofrecía al modelo.

Tabla 1. Regresión para el Estado del contrato psicológico.

	<i>Estado del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	$\Delta R$	$\beta$	Sig.
Paso 1					
Trabajo pref.	0,172	0,171		0,317	0,00
Paso 2					
Contrato pref.	0,232	0,23	0,059	0,365	0,00

Por lo que respecta a la variable del estado del contrato psicológico, el trabajo de preferencia se sitúa como la variable independiente con mayor aporte de varianza explicada, siendo la primera variable incluida en el modelo, como se muestra en la tabla 1. De este modo, la variable trabajo de preferencia presenta un modelo con un 17,1% de varianza explicada ( $r^2=0.171$   $p < 0.05$ ) experimentando un 5% de aumento al incluir la variable contrato de preferencia, siendo su aportación también significativa en el modelo ( $\Delta R=0.059$   $p < 0.05$ ) ambas variables en conjunto logran llegar a explicar el 23% de varianza del Estado del contrato psicológico ( $r^2 = 0.23$   $p < 0.05$ ).

Tabla 2. Regresión para el Cumplimiento del contrato psicológico.

	<i>Cumplimiento del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	$\Delta R$	$\beta$	Sig.
Paso 1					
Trabajo pref.	0,144	0,143		0,281	0,00
Paso 2					
Contrato pref.	0,205	0,203	0,06	0,267	0,00

Observando los resultados obtenidos en la tabla número 2, podemos comprobar que como en el anterior caso, la variable trabajo de preferencia se presenta como la variable con mayor

peso a la hora de predecir el cumplimiento del contrato psicológico, aportando un 14,3% de la varianza explicada ( $r^2=0.143$   $p<0.05$ ) el aumento de varianza ocasionado por la variable contrato de preferencia es de un 6% ( $\Delta R=0.06$   $p<0.05$ ).

Tabla 3. Regresión para la Justicia Percibida.

	<i>Justicia percibida</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	$\Delta R$	$\beta$	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,146	0,145		0,314	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,176	0,174	0,029	0,185	0,00

Como se muestra en la tabla número 3, en cuanto a la variable justicia percibida, el trabajo de preferencia también se manifiesta como la variable con mayor aporte al modelo logrando explicar un 14.5% de varianza ( $r^2=0.145$   $p<0.05$ ).

Tabla 4. Regresión para la confianza percibida.

	<i>Confianza percibida</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	$\Delta R$	$\beta$	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,143	0,142		0,319	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,166	0,164	0,022	0,163	0,00

La tabla número 4, nos muestra que para el modelo de regresión de la variable dependiente confianza percibida, el trabajo de preferencia también se posiciona como la variable con mayor aporte de varianza explicada, logrando un 14.2% ( $r^2=0.142$   $p<0.05$ ). Mientras que la inclusión de la variable contrato de preferencia tan solo logra un aumento de un 2% de varianza explicada ( $\Delta R=0.022$   $p<0.05$ ).

Tabla 5. Regresión para el Contenido del contrato psicológico.

	<i>Contenido del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	$\Delta R$	$\beta$	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,099	0,097		0,26	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,117	0,114	0,017	0,145	0,00

Por último, como se muestra en la tabla número 5, en el caso del contenido del contrato psicológico la variable contrato de preferencia es la que mayor aporte de varianza explicada aporta al modelo logrando llegar a explicar el 9% de la varianza ( $r^2=0.097$   $p<0.05$ ). En este caso la variable trabajo de preferencia tan solo aporta un incremento de un 1.7% de varianza ( $\Delta R=0.017$   $p<0.05$ ).

### Discusión-Conclusión

Barringer y Milkovich (2002) establecieron que no todos los trabajadores temporales son iguales, en el mundo actual existe diversificación de opinión y situaciones personales, que pueden jugar un papel importante a la hora de percibir la situación laboral de cada individuo, por lo que una pura clasificación entre indefinidos y no indefinidos como parámetro de diferenciación para elaborar teorías sería erróneo.

Los resultados obtenidos en el presente estudio, en el que observamos diferencias y variedad de opiniones de los trabajadores temporales, apoyan esta teoría. No debemos olvidar que el 50% de los sujetos encuestados que cuentan con un contrato temporal afirma que esta modalidad de contrato laboral se ajusta a sus necesidades. Por lo que se pone de manifiesto la necesidad de no podemos incluir una única variable, como el tipo de contrato formal, como determinante del contrato psicológico. Es necesaria la inclusión de una mayor cantidad de variables explicativas o influyentes en el contrato psicológico. Aunque no debe tratarse como una variable clasificatoria, si bien es cierto que en algunos elementos encontramos diferencias en el contrato psicológico en función del tipo de contrato formal, que deben resaltar y tomarse como orientaciones para dirigir más estudios. En

nuestro trabajo hemos encontrado diferencias entre indefinidos y no indefinidos en cuanto al contenido y estado del contrato psicológico que se establece con la organización. Por lo tanto, como afirma Rousseau, (1995) el contrato psicológico se ve afectado por la duración esperada de la relación.

Sin embargo, aunque se han encontrado diferencias significativas en las dos variables estudiadas del contrato psicológico: trabajo de preferencia y contrato indefinido, estas diferencias no han obtenido datos significativos en cuanto a los factores del estado del contrato psicológico, es decir, justicia percibida y confianza depositada en la organización. Creemos que los resultados obtenidos se deben al hecho de que dichos factores se perciben más claros cuando existe cierto grado de ruptura del contrato psicológico o probabilidad de la misma y es en ese momento cuando las partes toman mayor conciencia del mismo y realizan una valoración de la situación. En este sentido, McDonald y Makin (2000), revelan la necesidad de dar un paso más en la exposición de la relación existente entre el contrato psicológico y la relación empleado-organización.

En un intento de encontrar un factor determinante del contrato psicológico que fuera más allá de la relación contractual (indefinido/no indefinido) y siguiendo la propuesta de Barringer y Milkovich (2002), de evaluar la actitud de cada sujetos sobre su situación personal se optó por la preferencia del sujeto en cuanto al contrato formal y en cuanto al puesto de trabajo. Este hecho nos llevó a incluir como variables predictoras de los diferentes aspectos del contrato psicológico, el poseer o no un contrato de preferencia y un trabajo de preferencia. Ambas variables se basan en el agrado del trabajador con los diversos conceptos, por lo que en todo momento es una visión subjetiva de su estado. Tras la exposición de los resultados, cabe destacar que para la variable estado del contrato psicológico, la variable trabajo de preferencia presenta mayor varianza explicada que el contrato de preferencia, por lo que su aporte como variable explicativa es mayor. Este mismo hecho puede observarse en todas las variables que engloba el estado, tales como el cumplimiento, la justicia y la confianza. Sin embargo, para la variable contenido del contrato psicológico es el contrato de preferencia la variable que mayor aporte presenta en el modelo, relegando al trabajo de preferencia a un segundo plano.



Tras lo expuesto anteriormente se hace necesario, desde el punto de vista de esta investigación, el hecho de considerar más la opinión y preferencia de los trabajadores, que el hecho de pertenecer a un grupo determinado (temporal o permanente). Nuestros resultados van en la línea de los obtenidos por McDonald y Makin (2000), que no encontraron diferencias significativas en el contrato psicológico en cuanto al tipo de contrato formal, pero observaron que los trabajadores temporales recogidos en su estudio presentaban mayor puntuación en cuanto a posibilidad de desarrollo de carrera. Además también presentaban niveles superiores de compromiso afectivo y normativo. Su estudio concluyó que el hecho de poseer un contrato indefinido no es el factor determinante de la relación de reciprocidad entre organización y empleado.

En nuestro estudio se tomó como variable predictora el hecho de poseer un contrato de preferencia y en comparación con el trabajo de preferencia, salvo en el contenido del contrato psicológico poseía más peso el agrado por su puesto de trabajo. Estos datos aportan la necesidad de realizar un énfasis en si el trabajador siente agrado por su puesto de trabajo o no. No sólo es necesario ofrecer estabilidad al empleado a través de un contrato indefinido, sino que se debe prestar atención a si el contenido del puesto motiva en sí mismo al trabajador. La importancia de incluir esta nueva variable, sobreviene del hecho de ser influyente en el estado del contrato psicológico, incluyendo el cumplimiento del mismo, la justicia percibida y la confianza depositada en la organización. Estas variables del contrato psicológico condicionarán el comportamiento del trabajador. Así Guest (1998) establece que influyen en gran medida en las conductas de absentismo, ausentismo y en la intención de abandonar la organización. Además Guest y Conway (1997) hallaron que si el contrato psicológico se origina como consecuencia de unas prácticas de recursos humanos adecuadas donde prima el compañerismo y la implicación, los empleados mostrarán una elevada motivación y satisfacción laboral acompañado de una baja intención de abandonar la organización.

En definitiva, si el empleado percibe que la organización ha incumplido su contrato psicológico, este sentirá desconfianza, insatisfacción, y no se sentirá implicado ni comprometido, omitiendo las conductas extra-rol. Por lo tanto, ya no basta con ofre-

cer estabilidad, y seguridad económica al empleado si no que el departamento de recursos humanos debe trabajar con el fin de tener a cada empleado en el puesto correcto.

### Referencias bibliográficas

- ARGYRIS, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- ARNOLD, J. (1996). "The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny?" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, (pp. 511-520)
- ARONSSON, G. Y GORANSSON, S. (1999). "Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), (pp.152-163)
- BAEHR, M. E. & RENCK, R. (1958). "The definition and measurement of employee morale". *Administration Science Quarterly*, 3, (pp.157-184)
- BARRINGER, M. & STURMAN, M. (1999). *Contingent workers and the multiple foci of organizational commitment: A social exchange perspective*. Paper presented to the Academy of Management. Chicago.
- BASS, B. M. (1965). *Organizational psychology*. Boston: Allyn and Bacon. (Traducción castellana: "Psicología de las organizaciones". México: Compañía Editorial Continental, (1972)
- ESTREDER, Y., RAMOS, J., CABALLER, A. & GRACIA, F. (2005). Differences in the psychological contracts between temporary and permanent employees from the point of view of employers and workers. Trabajo presentado en el IX European Congress of Psychology, Granada (Spain), 3-8 July.
- ESTREDER, Y., RAMOS, J., SORA, B., LATORRE, F., CARBONELL, S. Y RODRÍGUEZ, I. (2006). "El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores". *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16(1-2), 5-31.
- GRACIA, F. J., SILLA, I. PEIRO, J. M Y FORTES-FERREIRA, L. (2006). "El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados". *Psicothema*, 18(2), (pp. 256-262).

- GUEST, D. (1998). "Is the psychological contract worth taking seriously?". *Journal of Organizational Behavior*, 19 (pp. 649-664).
- GUEST, D., & CLINTON, M. (2006). "Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK". Department of Management Working Paper N°. 38.
- GUEST, D. & CONWAY, N. (2002). "Communicating the psychological contract: an employer perspective". *Human Resource Management Journal*, 12, (pp. 22-38).
- GUEST, D., ISAKSSON, K. & DE WITTE, H. (Eds.) (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford University Press, Oxford (UK).
- KORMAN, A. K. (1971). *Industrial and organizational psychology*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall (Traducción castellana: "Psicología de la industria y de las organizaciones". Madrid: Marova).
- MARLER, J., MILKOVICH, G. & BARRINGER, M. (1998). "Boundaryless organizations and boundaryless careers: An emerging market for high-skilled temporary work". Paper presented to the Academy of Management Annual Conference, San Diego, August, 1998.
- MARLER, J., BARRINGER, M. & MILKOVICH, G. (2002). "Boundaryless and traditional contingent workers: Worlds apart". *Journal of Organizational Behavior*, 23, (pp. 425-453).
- MCDONALD & MAKIN. (2000). "The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff". *Leadership y Organization Development Journal*, 21(2) (pp. 84-91).
- MILLWARD & HOPKINS (1998). "Psychological contracts, organizational and job commitment". *Journal of applied social psychology*, 28(1) (pp. 550-556).
- MORSE, N. C. & REIMER, E. (1956). "The experimental change of a major organizational variable". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52, (pp. 120-129). Traducción castellana: "Cambio experimental de una importante variable experimental" en V. H. Vroom y E. L. Deci. *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- MUÑOZ ADÁNEZ, A. (1990). "Satisfacción e insatisfacción en el trabajo". Madrid: Universidad Complutense (Tesis doctoral).

- MUÑOZ ADANES, A. (1993). "La importancia el contenido con la tarea para el buen funcionamiento de las empresas". *Revista Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 9(4) (pp. 7-15).
- ORPEN, C. (1979). "The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, involvement, and performance: A field experiment". *Human Relations*, 32, (pp. 189-217).
- PEIRÓ, J. M., ESTREDEY, Y., RAMOS, J., CABALLER, A., & GRACIA, F. (2007). "Employee's Affective Commitment and Propensity to leave in Human Services. The Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contract". In P. Richter, J. M. Peiró & W. B. Schaufeli (Eds.). *Psychosocial Resources in Health*, 5, 81-94.
- POLIVKA, A. (1996). "Contingent and alternative work arrangements, defined". *Monthly Labor Review*, October, (pp. 3-9).
- ROBINSON, S. L., KRATZ, M.S. & ROUSSEAU, D.M. (1994). "Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study". *Academy of Management Journal*, 37, (pp. 137-52).
- ROUSSEAU, D. M. (1989). "Psychological and implied contracts in organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), (pp. 121-39).
- ROUSSEAU, D. M. (1990). "New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts". *Journal of Organizational Behaviour*, 11, (pp. 389-400).
- ROUSSEAU, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage Publications.
- ROUSSEAU, D., & WADE-BENZONI, K. A. (1994). "Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created". *Human resource Management*, 33(3), (pp. 463-489).
- ROUSSEAU, D. M. & WADE-BENZONI, K. A. (1995). "Changing individual-organization attachments ± a two way street", en Howard, A. (Ed.), *The Changing Nature of Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SCHEIN, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individuals and Organizational Needs*. M.A.: Addison-Wesley, Reading.
- SCHMITT, N. & BEDEIAN, A. G. (1982). "A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized

- life-job satisfaction reciprocal relationship". *Journal of Applied Psychology*, 67, (pp. 806-817).
- SILLA, I., GRACIA, F. J. y PEIRÓ, J.M. (2003). "Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada". *Revista de Psicología Social*, 20(1), (pp. 61-72).
- SMITH, P. C. (1976). "Behaviors, results, and organizational effectiveness: The problem of criteria" en M. D. Dunnette (dir.): *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Illinois: Rand McNally.
- SMITH, P. C., KENDALL, L. M. & HULIN, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- STRONG, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford: Stanford University Press.
- WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. & LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota, Industrial Relations Center.