

**UAM**

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo

Programa de Doctorado en Economía

**Crisis, empleo y felicidad**  
**El caso de los trabajadores ocupados en España en**  
**2007 y 2010**

Doctoranda: Elena Cachón González

Director de la tesis doctoral: Santos M. Ruesga Benito

Madrid, febrero de 2013



No es una deshonra preferir la felicidad

Albert Camus

*La peste* (1947)



## Agradecimientos

A mis padres, por su apoyo y su aliento constante. A mi padre, por sus lecciones. A mi madre, por cuidarme como solo ella sabe hacerlo. Y a mi hermana Laura, por estar siempre ahí, cerquita, pendiente.

A Rober, por su amor incondicional y su paciencia infinita, siempre, más en los momentos más difíciles. Y por sacarme al monte para sobrevivir a esta tesis.

A María, por su tiempo y sus consejos. A Laura, Ana, Julimar y Manu por su ayuda y su ánimo. Y a Maribel, por sus gestiones.

A todos los que cerca o lejos, habéis estado ahí, antes, ahora y siempre. Gracias por permitirme tantos tiempos robados.

Y a Santos, por confiar siempre en mí. Por sus enseñanzas, su apoyo y su dedicación. Y por su cariño a lo largo de esta larga (y a ratos dura) travesía. Gracias maestro.

A todos, gracias.



## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	7
Índice de tablas y cuadros .....	9
Introducción .....	11
Capítulo 1. Fundamentos teóricos de la Economía de la Felicidad .....	25
1.1. Identificando la felicidad .....	28
1.1.1. Antecedentes.....	28
1.1.2. De la utilidad a la felicidad.....	34
1.1.3. Bienestar subjetivo y felicidad.....	45
1.2. La paradoja de la felicidad.....	51
1.3. Aportaciones de la psicología al análisis económico de la felicidad .....	71
Capítulo 2. Evidencia empírica de la felicidad en la economía .....	81
2.1. Cómo se concibe la felicidad en el análisis económico .....	94
2.2. Descubriendo la felicidad a través de los datos .....	107
2.2.1. Evidencia empírica general .....	107
2.2.2. Felicidad y desempleo.....	126
2.2.3. Felicidad e ingresos .....	133
Capítulo 3. Felicidad y satisfacción laboral .....	149
3.1. Determinantes de la satisfacción laboral .....	155
3.1.1. Determinantes personales .....	161
3.1.2. Determinantes del empleo.....	169
3.2. Efectos de la satisfacción laboral .....	182
3.3. La satisfacción laboral en España .....	186
3.3.1. Principales determinantes .....	186
Capítulo 4. Análisis de la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y 2010 .....	207
4.1. Objetivos e hipótesis de partida .....	207
4.2. Los datos: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo .....	209
Fuente: elaboración propia .....	214
4.3. Estrategia analítica.....	214
4.4. Principales resultados del análisis empírico.....	226
4.4.1. Ingresos y condiciones laborales objetivas.....	230
4.4.2. Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas.....	235
4.4.3. Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo ...	255

Capítulo 5. Resumen y conclusiones.....	275
Anexo 1. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: metodología y definiciones	320
Anexo 2. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: cuestionarios 2007 y 2010	330
Anexo 3. Variables incluidas en el análisis: correspondencia con los cuestionarios .....	359
Anexo 4. Resultados del modelo: output del programa STATA.....	360



## Índice de tablas y cuadros

Gráfico 1.1. Los determinantes de la felicidad.....	50
Gráfico 1.2. Ingresos y felicidad en Estados Unidos.....	52
Gráfico 1.3. Felicidad personal y PIB per cápita (14 países, 1960).....	53
Tabla 1.1. Distribución porcentual de la población, por nivel de felicidad.....	54
Tabla 1.2. Distribución porcentual de la población, por nivel de felicidad (Estados Unidos, 1946-1970).....	56
Gráfico 1.4. Cómo nace la Economía de la Felicidad.....	78
Tabla 2.1. Convergencia de distintas iniciativas en relación al concepto de bienestar. Concepto clave y componentes.....	94
Gráfico 2.1. Felicidad y PIB real per cápita. Estados Unidos, 1972-2002.....	99
Gráfico 2.2. Bienestar a lo largo de la vida, datos británicos (BHPS, 1991-2002).....	115
Gráfico 2.3. Felicidad a lo largo de la vida.....	
Gráfico 2.4. Satisfacción con la vida en la UE, 1973-2002.....	117
Tabla 2.2. Satisfacción con la vida en Europa: de 1975 a 1992.....	122
Gráfico 2.5. Satisfacción con la vida (valor medio en 2010).....	124
Gráfico 2.6. Satisfacción con la vida versus PIB per cápita.....	125
Gráfico 2.7. ¿Qué es lo que más preocupa a la gente?.....	126
Tabla 3.1. Cuestiones sobre satisfacción laboral y respuestas a las cuestiones de las principales encuestas.....	150
Gráfico 3.1. Distribución de la importancia dada a los diferentes atributos del empleo en 17 países o territorios de la UE.....	153
Gráfico 3.2. Satisfacción laboral y PIB per cápita en PPP (1997).....	155
Tabla 3.2. Impacto del hecho de ser mujer en la importancia dada la trabajo, la seguridad, los altos salarios, las oportunidades de mejora y el control del tiempo.....	162
Gráfico 3.3. Satisfacción laboral y tasa de desempleo.....	180
Tabla 4.1. Selección de preguntas de carácter subjetivo incluidas en la ECVT	213
Tabla 4.2. Resultados R2 Ajustado.....	218
Tabla 4.3. Tasa de paro por Comunidades Autónomas, 2004-2007-2010.....	220
Tabla 4.4. Ocupados, según el grado de satisfacción en el trabajo que realizan, por diversas variables.....	224
Tabla 4.5. Nivel medio de satisfacción de los ocupados en el trabajo que realizan, según sexo, por diversas variables.....	225
Tabla 4.6. Resultados hipótesis 1: correlación satisfacción laboral y felicidad.....	227

Tabla 4.7. R2 ajustado para las distintas hipótesis analizadas.....	228
Tabla 4.8. Resultados hipótesis 2 con variables personales e ingresos.....	231
Tabla 4.9. Resultados hipótesis 2 con variables personales, ingresos y condiciones laborales objetivas.....	233
Tabla 4.10. Resultados hipótesis 3 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas.....	238
Tabla 4.11. Resultados hipótesis 3 alternativa 2: con variables de personales, ingresos condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario.....	240
Tabla 4.12. Resultados hipótesis 3 alternativa 3: con variables de personales y condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario.....	244
Tabla 4.13. Resultados hipótesis 3 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad.....	248
Tabla 4.14. Resultados hipótesis 3 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad.....	250
Tabla 4.15. Resultados hipótesis 4 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas.....	256
Tabla 4.16. Resultados hipótesis 4 alternativa 2: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario.....	262
Tabla 4.17. Resultados hipótesis 4 alternativa 3: con variables de personales y con condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario.....	264
Tabla 4.18. Resultados hipótesis 4 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad.....	267
Tabla 4.19. Resultados hipótesis 4 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad.....	269
Tabla 5.1. Resumen de resultados esperados y resultados obtenidos.....	293

## Introducción

“Uno empieza por identificar aquellos factores que conducen a la felicidad y los que conducen al sufrimiento. Una vez hecho eso, es necesario ir eliminando gradualmente los factores que llevan al sufrimiento mediante el cultivo de los que llevan a la felicidad. Ese es el camino” (Dalai Lama, 2006, 25). Y este camino ya lo establecen tanto la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776, al señalar que los hombres están dotados de ciertos derechos inalienables, como la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad, como la Constitución Francesa de 1793, que en el artículo 1 de su declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, señala que “el fin de la sociedad es la felicidad común”. La Constitución de Cádiz de 1812, también recoge estas ideas, en su capítulo III, artículo 13, que dice así: “El objeto del Gobierno es la felicidad de la Nación, puesto que el fin de toda sociedad política no es otro que el bienestar de los individuos que la componen”. Es decir, tal y como recuerda Bok (2010), todo el mundo está de acuerdo con que la felicidad es buena, pero no en qué tipo de bien es. En todo caso, “al empezar a identificar los factores que conducen a una vida más feliz, aprenderemos que la búsqueda de la felicidad produce beneficios, no solo para el individuo, sino también para la familia de éste y para el conjunto de la sociedad” (*idem*, 27). Y en esta búsqueda se puede identificar la felicidad como “sentirse bien, disfrutar de la vida y desear que ese sentimiento se mantenga (...). Toda experiencia alberga dentro de sí misma una dimensión que se corresponde con lo bien o lo mal que nos sentimos (...). Y las personas saben bien cómo se sienten” (Layard, 2005, 24).

Si las personas son capaces de identificar esa felicidad y qué factores la favorecen, y saben reconocer lo bien o lo mal que se sienten con determinadas experiencias, estudiar la felicidad debe ser estudiar cómo la gente reflexiona sobre su propia vida, es decir, tener en cuenta la propia percepción del individuo a través del bienestar subjetivo declarado. La idea subyacente es conocer qué determina la satisfacción con la vida y de qué

depende, para poder entenderla, diseñar indicadores correctos para conocer mejor sus determinantes y poder diseñar políticas públicas adecuadas.

La felicidad declarada depende de las características personales del individuo, de su situación individual y social (trabajo, salud, hogar, hijos, entorno) y de sus percepciones; a su vez, estas percepciones han de tenerse en cuenta tanto en términos de expectativas (de cómo era su situación antes, de cómo se prevé la situación futura, es decir, de sus expectativas de mejora o empeoramiento) como en términos comparativos (de cómo es su situación actual en relación con los demás, es decir, de la comparación con otros individuos).

Los supuestos teóricos asumen que el bienestar subjetivo es medible y comparable. Y la evidencia empírica ha puesto de manifiesto su mensurabilidad, a través de la correlación (positiva) de la felicidad con determinadas expresiones físicas, con el comportamiento del individuo y con la calidad de vida y la salud, y la posibilidad de comparaciones interpersonales, ya que, entre otros factores, dentro de una misma cultura existe un mismo concepto dominante de felicidad.

En general, la felicidad está determinada positivamente por la renta (aunque el efecto es menor del esperado a priori) y negativamente por la renta pasada y por la renta de los otros (en este sentido hay que tener en cuenta los grupos de referencia de los individuos). Es decir, existe una relación no lineal entre el ingreso y la satisfacción con la vida, que se mantiene entre los individuos y entre países (Sacks, Stevenson y Wolfers, 2010), pero la evidencia es más débil ante los cambios en el ingreso medio dentro de un país.

La educación también determina la felicidad, pero de forma negativa, al enfrentar las expectativas generadas por esa educación y oportunidades a las que tiene acceso finalmente el individuo.

Estar desempleado tiene un fuerte impacto negativo y muy duradero en la felicidad, dado que no existe adaptación alguna a esta situación. Este efecto es mucho mayor que el derivado de la pérdida de ingresos asociada al desempleo (Winkelman y Winkelman, 1998), si bien se da la paradoja de que cuanto mayor es la tasa de paro, menor es la infelicidad que genera.

En la literatura sobre los determinantes de la felicidad, destaca el hecho de que el género no afecta a la satisfacción con la vida según la mayoría de las investigaciones, y que en todos los países, una mayor confianza en el gobierno y bajos niveles de corrupción se correlacionan con altos niveles de satisfacción con la vida (Helliwell, 2008), al igual que el nivel de participación democrática (Frey y Stutzer, 2000a).

Esta tesis responde a la necesidad de conocer cómo se están viendo afectados los determinantes de la felicidad de los trabajadores ocupados en España por la crisis económica, a través de la incidencia de la actual situación de desempleo en nuestro país. Se trata de ver cómo afecta la escalada de paro a la felicidad de los trabajadores que aún mantienen su empleo, a través de los determinantes de su satisfacción laboral.

Las conclusiones de este análisis pueden resultar relevantes de cara a crear indicadores adecuados para conocer mejor los determinantes tanto de la satisfacción laboral como de la felicidad, y si se concibe esta felicidad como objetivo macroeconómico, para poder diseñar políticas económicas conforme al mismo.

Concebir la felicidad como objetivo macroeconómico supone aceptar que la economía no es un sistema autónomo, sino que está integrado en la sociedad, en la política y en la cultura, que forma parte de un contexto social con valores, relaciones de poder y redes sociales. Es decir, supone asumir que más que ciencia económica, se trata de socioeconomía, en el sentido de que el contexto social permite y restringe sus competencias dado que las decisiones individuales están determinadas por los valores, las

emociones, los vínculos sociales y los juicios morales, y no en exclusiva por intereses de mercado.

Al no presuponer a priori la socioeconomía que las personas actúan racionalmente y que sólo persiguen su propio interés, sino que actúan dentro de un contexto social determinado, su objetivo es comprender el comportamiento económico de los individuos, a través de una amplia gama de disciplinas académicas, y de las consecuencias políticas de los factores sociales, institucionales, históricos, filosóficos, psicológicos y éticos, tanto a nivel micro como macro de análisis. Y este contexto metodológico es precisamente en el que se enmarca el estudio de la felicidad en economía.

Dada la consistencia de este enfoque como complemento al análisis económico tradicional, puesta de manifiesto por las investigaciones empíricas llevadas a cabo hasta la fecha, en la actualidad son varias las iniciativas puestas en marcha en base a la Economía de la Felicidad y su importancia para las decisiones de política económica, desde distintos gobiernos e instituciones, como el gobierno francés, la Comisión Europea o la OCDE.

Y si tal y como señala Stiglitz (2002:9) "el propósito de la actividad económica es acrecentar el bienestar de los individuos", el empleo se torna crucial en este objetivo, dado que para un amplio sector de la población el trabajo es importante, y no solo debido a factores económicos. Y "si el objetivo de la ciencia económica es mejorar los niveles de vida, mejorar el bienestar de los trabajadores pasa a ser un fin en sí" (*ibid*: 22), para lo cual la política socioeconómica ha de tener en cuenta la faceta humana del trabajo, es decir, los intereses y las preocupaciones de los trabajadores, y su comportamiento en el entorno social de influencia, dado que el trabajo es algo más que un mero insumo productivo. "Porque la oferta laboral (la oferta de trabajo) no es una mercancía cualquiera, ni, por supuesto, es homogénea, y porque el precio de tal mercancía (el salario o el coste laboral) no es un precio cualquiera, sino que es, simultáneamente, *coste de*

*producción y renta* para la mayor parte de la población. No es, por tanto, el mercado laboral una *mano invisible* que ajusta de manera eficiente, en el sentido mercantil del término, la oferta y la demanda de este factor de producción” (Ruesga (dir) et al, 2002: 21). De modo que la concepción neoclásica del trabajo a través del modelo básico de elección renta-ocio, que concibe el trabajo como un coste en términos de horas de ocio, con el fin de obtener los recursos materiales necesarios para la adquisición de bienes de consumo, dista mucho de la realidad. Y en este sentido, la satisfacción laboral es clave para entender el comportamiento individual, de modo que el análisis de la utilidad derivada del trabajo (más allá de la remuneración) se realiza como una aproximación al bienestar individual, con el fin de determinar los factores que afectan a las experiencias laborales y al bienestar de los trabajadores.

### **Contexto teórico y empírico**

El análisis propuesto se enmarca dentro de la denominada *Economía de la Felicidad*, corriente de análisis económico que cuestiona la riqueza como variable explicativa primordial del bienestar, y que concibe que la economía existe por y para las personas, con el objetivo de mejorar los niveles de bienestar, tanto individual como colectivo.

Si bien existen antecedentes en la investigación y la discusión del concepto de felicidad dentro y fuera de la ciencia económica, el primer gran referente de lo que posteriormente se ha denominado la Economía de la Felicidad es un trabajo de los psicólogos Brickman y Campbell publicado en 1971 acerca de la felicidad individual y colectiva, que concluye que la mejora en la riqueza, los ingresos y otras circunstancias objetivas del entorno de las personas no producen efectos reales en su bienestar. Sus averiguaciones influyeron principalmente en dos economistas: Richard Easterlin y Tibor Scitovsky, a quienes se les atribuye el hecho de que la felicidad retorne al ámbito de la ciencia económica. Sus análisis, basados en datos proporcionados por las propias personas acerca de su felicidad (bienestar

subjetivo) comenzaron a poner en duda la relevancia de la riqueza como variable explicativa primordial del bienestar.

Easterlin mostró en 1974 que en Estados Unidos el ingreso per cápita se duplicó entre los años 1946 y 1970, mientras que la felicidad no aumentó. Y desde la aparición de esta Paradoja de la Felicidad, junto con los resultados de los estudios de Scitovsky (1976) sobre el comportamiento de los consumidores, bajo la idea de que el trabajo no es únicamente una fuente de rentas, sino que ofrece al individuo entretenimiento, contactos o prestigio, entre otras cosas, mucho se ha escrito sobre la felicidad como objeto de estudio de la ciencia económica. Otros dos economistas se propusieron estudiar la satisfacción en el trabajo para explicar el comportamiento del mercado de trabajo (Freeman, 1978; Hamermesh, 1977). En los Países Bajos (Escuela de Leyden), Bernard van Praag lleva a cabo estudios sobre la desigualdad y la percepción que de ésta hacen los individuos (Van Praag, 1977) y en la *London School of Economics*, Richard Layard estudia las consecuencias que los resultados de estos estudios empíricos pueden tener en lo concerniente a las recomendaciones en materia de política económica que de ellos puedan derivarse (Layard, 1980), entre otros autores. En los años noventa, destacan los trabajos de Blanchflower, Clark y Oswald, que han contribuido a que este tipo de estudios se hayan extendido y se valoren en el ámbito de la economía (Ansa (2008)).

Un momento clave en la historia de la felicidad en la ciencia económica tiene lugar cuando en 1997 el análisis económico de la felicidad llega a *The Economic Journal*, con un simposio titulado *Controversia: Economía y Felicidad*. Tres son las principales contribuciones a este debate: "*Happiness and economic performance*" de Andrew Oswald, "*The frame of reference as a public good*", de Robert Frank, y "*Case for happiness, cardinalism, and interpersonality comparison*", de Yew-Kwang Ng.



Oswald (1997) analiza datos de bienestar subjetivo y resume las conclusiones más significativas de su análisis económico de la felicidad en siete puntos: 1) La felicidad con la vida va en aumento en los Estados Unidos. Sin embargo, el aumento es tan pequeño que un ingreso extra no contribuye de manera importante a la calidad de vida de las personas. 2) Desde la década de 1970, los niveles de satisfacción con la vida en los países europeos han aumentado en promedio muy poco. 3) Las personas desempleadas son muy infelices. 4) La felicidad reportada es alta entre los que están casados, los que tienen altos ingresos, las mujeres, los blancos, los mejor educados, los trabajadores autónomos, los jubilados, y aquellos que trabajan en el hogar. Y parece que la felicidad tiene forma de U en relación a la edad, con un mínimo alrededor de los 30 años. 5) De acuerdo con los patrones en los datos de la felicidad, el comportamiento suicida es más prevalente entre los hombres, los desempleados y aquellos con problemas matrimoniales; y los países ricos tienen más suicidios. 6) Los datos de suicidios sugieren que el desempleo es la principal fuente de angustia. 7) En Gran Bretaña y Estados Unidos el nivel de satisfacción en el trabajo no aumenta con el tiempo. Las dos primeras conclusiones están relacionadas con las primeras investigaciones sobre la Paradoja de la Felicidad y los resultados de los principales estudios de la época, que pusieron de manifiesto la débil correlación entre el bienestar subjetivo y los ingresos. Con estos resultados, Oswald (1997) recomienda la incorporación de datos de bienestar subjetivo en las cuentas nacionales argumentando que los asuntos económicos sólo importan si hacen a la gente más feliz.

La contribución de Frank (1997) a la controversia economía-felicidad se centró en las implicaciones de la Paradoja de la Felicidad para la política económica. Demostró que los aumentos en los niveles de consumo material tenían efectos poco perceptibles sobre el bienestar subjetivo y afirmó que esos recursos se podrían utilizar de formas alternativas para que dieran lugar a un incremento duradero en ese bienestar. De este modo, y coincidiendo con Layard (1980), Frank propone corregir los errores

inducidos por el estatus a través de los impuestos. Otra contribución destacable de Frank es la consideración de los efectos del consumo posicional como externalidades negativas, generadas por la dependencia de la utilidad del consumo, por lo que se preguntó si estas externalidades son objetivos adecuados para la intervención pública, como lo son, por ejemplo, las externalidades medioambientales.

Por último, Ng (1997) se acercó a la controversia felicidad-economía a través de un punto de vista tradicional del bienestar. Según su argumento, en las economías avanzadas existe evidencia de que para toda la sociedad, en el largo plazo y en términos reales del poder adquisitivo, el dinero no compra la felicidad, o al menos no compra demasiada. Además, criticó la aversión de los economistas hacia el uso de conceptos subjetivos y a las comparaciones interpersonales de la utilidad cardinal. Aun cuando reconoció su preferencia por el uso de conceptos objetivos cuando son adecuados, pensó que los conceptos más subjetivos y su comparación interpersonal deben utilizarse cuando sean necesarios.

Hoy en día, en el campo de la economía de la felicidad trabajan conjuntamente sociólogos, psicólogos, economistas y otros científicos sociales. Buena prueba de ello es el premio Nobel de Economía concedido al psicólogo Daniel Kahneman en 2002, por sus contribuciones al estudio del comportamiento de los agentes en situaciones de riesgo e incertidumbre, cuestionando el supuesto neoclásico del agente racional.

En la actualidad los análisis empíricos de la felicidad utilizan un concepto ampliado de la utilidad, que incluye tanto el comportamiento observado, a través de la utilidad experimentada, como la valoración de los procesos que generan esa utilidad, a través de la utilidad de procedimiento (que a su vez incluye las expectativas), retomando la idea de que la utilidad consiste en todo aquello que el individuo valora.

Estas investigaciones han contribuido a explicar la Paradoja de Easterlin, a través de tres ideas básicas: las comparaciones sociales (determinadas por

las preferencias interdependientes, el papel del ingreso relativo y la "noria" hedónica), la adaptación hedónica o la teoría del *Set Point*, y los fallos de pronóstico afectivo y las expectativas erróneas. Y todo ello con el telón de fondo del consumo ostentoso de Thorstein Veblen, los bienes básicos de Adam Smith, los bienes posicionales de Fred Hirsch y los bienes de confort de Tibor Scitovsky.

En relación al trabajo, los estudios pioneros de Hammersmesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), trataron de identificar los determinantes de la satisfacción laboral, considerándola como una variable económica subjetiva clave para entender el comportamiento individual. Como continuación de estos primeros estudios, otros autores han estudiado la relación de la felicidad con la disyuntiva desempleo-inflación (Di Tella, MacCulloch y Oswald, 2001), con las horas de trabajo (Booth y van Ours, 2008a) o con el desempleo (Clark y Oswald, 1994; Winkelman y Winkelman, 1998; Clark, 2006), entre otras muchas variables.

En este sentido, la economía tradicionalmente concibe el trabajo como una actividad en el mercado, como el tiempo que un individuo elige dedicar a un empleo remunerado, en contraposición al tiempo que dedica al ocio, entendido éste como todas aquellas actividades no remuneradas. Es decir, la clave está en la remuneración, en la compensación económica, en el salario que perciben por su participación en el mercado laboral. A través del modelo neoclásico básico de elección renta-ocio, el análisis microeconómico explica el tiempo que un individuo dedica a la actividad laboral para conseguir un determinado nivel de ingresos derivados de ese trabajo, con el fin de obtener los recursos materiales necesarios para la adquisición de bienes de consumo. Cuanto mayor sea la cantidad de bienes de consumo que el individuo puede adquirir gracias a esa remuneración, mayor será su bienestar. Esto es, la utilidad derivada del trabajo se traduce exclusivamente en el nivel de consumo que permite gracias a su poder de compra, sin que exista ninguna otra utilidad derivada del mismo. El trabajo no se considera un bien, porque no proporciona utilidad en sí mismo, sino a

través de los bienes de consumo que permite adquirir, de modo que el trabajo se concibe como un coste en términos de horas de ocio.

Pero en la realidad los trabajadores no sólo se preocupan por su salario, sino también por otras condiciones laborales, como la jornada, la estabilidad, la formación o las relaciones con sus compañeros, entre otras. Y estas condiciones influyen directamente en su bienestar en el trabajo, pero también fuera de él. Los trabajos de Argyle (1999), Clark y Oswald (1994), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999), entre otros, ponen de manifiesto la importancia de la satisfacción laboral como predictor de la satisfacción con la vida de los individuos, es decir, de su felicidad.

Si bien está empíricamente demostrado que los individuos con trabajo se sienten mejor que aquellos que no tienen un empleo, algunos individuos perciben que su estatus de trabajador empeora la calidad de su vida. Esto demuestra que cualquier generalización del valor de la actividad laboral es complicada, dado que serán las circunstancias individuales y del propio empleo las que determinen el bienestar (o malestar) de los individuos derivado de su trabajo.

El intento por medir la felicidad y relacionarla con determinadas variables económicas tradicionales, como la renta, el desempleo o la inflación, ha impulsado un gran volumen de investigaciones que en la actualidad han instaurado plenamente la felicidad en la ciencia económica, cuestionando incluso algunos de sus principios generalmente aceptados. Y el análisis de la utilidad derivada del trabajo se realiza como una aproximación al bienestar individual, a través de la satisfacción laboral.

El amplio desarrollo de la literatura económica en los últimos años a través del análisis empírico de datos subjetivos, se debe al creciente interés de los economistas sobre qué cuestiones importan a la gente en la medida en que los hace más felices, así como a la mayor disponibilidad de encuestas con preguntas subjetivas sobre el bienestar de los individuos. Se trata de conocer qué factores afectan a las experiencias personales en general y

laborales en particular, con el fin de entenderlos para lograr un mejor diseño de las políticas económicas y sociales, cuyo objetivo en última instancia debe ser mejorar el bienestar de los ciudadanos y/o trabajadores, según la propia concepción de la Economía de la Felicidad.

Y en este sentido, y como señala el profesor Sampedro (2009), si algo necesita la economía es crítica, porque la economía oficial vigente es inaceptable para la inmensa mayoría de la población. Como la economía es una ciencia social, su fundamento es la sociedad. Dado que la sociedad la constituyen las personas, los problemas de las personas son decisivos para la economía. Así, explorar las paradojas que se derivan de los análisis basados en datos subjetivos, pueden dar lugar a la revisión de algunos principios básicos de la economía contemporánea, más aún en lo relacionado con el empleo, por lo que supone de reto en la actualidad, y por cómo el empleo afecta a la felicidad de las personas. Y qué mejor momento que el presente, de crisis, de cambio, para diseñar indicadores complementarios a los existentes para entender bien el presente y diseñar políticas macroeconómicas y laborales más acertadas en el futuro.

### **Caso de estudio**

Partiendo de los resultados existentes en la literatura (Hammersmesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), Argyle (1999), Clark y Oswald (1994), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999)), nuestro caso de estudio considera el trabajo bajo las premisas del análisis económico neoclásico como un coste en términos de horas de ocio, sino como un bien, de manera que el trabajo puede generar satisfacción para el individuo; así, este análisis parte de la hipótesis de que la satisfacción laboral es un buen predictor de la felicidad de los individuos, es decir, el trabajo influye en la felicidad de los individuos a través de la satisfacción laboral que genera. Pero el trabajo no solo influye en la felicidad mediante los ingresos derivados del mismo, es decir, el salario, sino también de las condiciones objetivas y subjetivas en las que se desarrolla. Y dado que el trabajo influye en la felicidad de los

individuos, la falta de este trabajo, es decir, el desempleo, también lo hace, por la incertidumbre y el deterioro de expectativas que genera en los trabajadores ocupados.

En este contexto, con esta tesis se trata de conocer cómo se ve afectada la felicidad de los trabajadores ocupados por la actual crisis en España, medida en términos de tasa de desempleo; y para ello hay que determinar qué condiciones laborales determinan la felicidad de los trabajadores ocupados en España, establecer las diferencias de la incidencia de las condiciones laborales objetivas y subjetivas, y como varían estos determinantes en función de determinadas características personales.

Teniendo en cuenta estas premisas, las hipótesis de investigación de esta tesis son las siguientes:

- Hipótesis 1: La satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad, es decir, existe una fuerte correlación entre la satisfacción en el trabajo y felicidad
- Hipótesis 2: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, pero también por las condiciones laborales objetivas (como la situación profesional, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato y el tipo de jornada)
- Hipótesis 3: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por las condiciones laborales subjetivas (como el grado de satisfacción con el salario, la seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad, la actividad desarrollada, la organización del trabajo, la autonomía, el desarrollo personal, la formación, la jornada, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso o las vacaciones)
- Hipótesis 4: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por el contexto económico y social, de manera que el desempleo afecta a su felicidad

## **Estructura de la tesis**

El contenido de esta tesis se estructura en cinco grandes capítulos, precedidos de una breve introducción.

En el primer capítulo se recogen los fundamentos teóricos de la Economía de la Felicidad, desde sus antecedentes históricos del hedonismo de Epicúreo y del eudemonismo aristotélico, pasando por el utilitarismo de Bentham, para llegar al concepto de utilidad incluido en la Teoría de las Preferencias Reveladas, a la discusión sobre la utilidad ordinal frente a la utilidad cardinal, y al salto de la utilidad a la felicidad, mediante el concepto ampliado de utilidad y el papel de las preferencias expresadas y la utilidad procedimental, para concluir con el momento clave: el descubrimiento de la Paradoja de Felicidad de Easterlin, en 1974.

Esta paradoja tiene tres claves (la competencia posicional, la adaptación y las aspiraciones) explicadas en este capítulo, en base a las comparaciones sociales, los procesos de adaptación hedónica y los fallos de pronóstico afectivo, explicaciones apoyadas a su vez en los conceptos derivados de los bienes básicos de Smith, los bienes posicionales de Hirsch o los bienes de confort de Scitovsky, entre otras.

A partir de la Paradoja de Easterlin, y debido a las aportaciones de la psicología social y la sociología, a la mayor disponibilidad de datos subjetivos y a su uso por parte de los economistas, el desarrollo posterior de la Economía de la Felicidad es básicamente empírico, y se centra el descubrimiento de los determinantes macro y microeconómicos de la felicidad, para distintos colectivos, países y momentos temporales. El segundo capítulo recoge los resultados principales de estas investigaciones, precedidos de un resumen de cómo se concibe la felicidad en las distintas líneas de trabajo. El capítulo termina presentando de manera pormenorizada los análisis centrados en la relación entre la felicidad y el desempleo, y la felicidad y los ingresos.

El tercer capítulo se centra en la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral, presentando una descripción de sus principales determinantes, tanto personales como del empleo, además, de los efectos derivados de esa satisfacción laboral en términos de abandono del empleo. Por último, se describen los principales resultados sobre la satisfacción laboral en España y sus determinantes.

El cuarto capítulo presenta los resultados del análisis empírico de la felicidad de los trabajadores ocupados en España durante la actual crisis, es decir, cómo la crisis afecta a la felicidad de los trabajadores ocupados, mediante un análisis de corte transversal para poder comparar la situación en 2007 y en 2010. Para ello se establecen las condiciones laborales que determinan la felicidad de los trabajadores ocupados en España, la distinta de las condiciones laborales objetivas y subjetivas en función de sus distintas características personales y laborales.

Y el quinto y último capítulo recoge las principales conclusiones derivadas de los resultados empíricos de la investigación desarrollada en el capítulo cuatro, así como la coherencia de estos resultados y de las hipótesis de investigación con los de la literatura existente. Por último se vislumbran algunas posibles líneas de trabajo futuro bajo este marco de análisis, para la reflexión de la economía y de la sociedad.



## **Capítulo 1. Fundamentos teóricos de la Economía de la Felicidad**

La Economía de la Felicidad nace del cuestionamiento de la riqueza como variable explicativa primordial del bienestar y concibe la existencia de la economía por y para las personas, con el fin de mejorar los niveles de bienestar, tanto individual como colectivo. Se trata de un marco de análisis económico complementario al convencional. En este capítulo se presentan sus fundamentos teóricos, comenzando por los antecedentes históricos del hedonismo de Epicúreo y del eudemonismo aristotélico, para pasar por el utilitarismo de Bentham, y llegar al concepto de utilidad incluido en la Teoría de la Preferencias Reveladas y a la discusión sobre la utilidad ordinal frente a la utilidad cardinal; de ahí transita desde el concepto de utilidad al de felicidad, mediante el concepto ampliado de utilidad y el papel de las preferencias expresadas y la utilidad procedimental, para llegar al momento clave: el descubrimiento de la Paradoja de la Felicidad de Easterlin, en 1974.

La Paradoja de la Felicidad de Easterlin se explica en base a las comparaciones sociales, los procesos de adaptación hedónica y los fallos de pronóstico afectivo, es decir, la Paradoja de la Felicidad tiene tres claves: la competencia posicional, la adaptación y las aspiraciones, y estas claves se explican a su vez mediante las ideas de los bienes básicos y no básicos de Adam Smith, del consumo ostentoso de Thorstein Veblen, de los bienes posicionales de Fred Hirsch, y de los bienes de confort de Tibor Scitovsky, entre otras. Y a partir de la paradoja de Easterlin, y debido a las aportaciones desde la psicología social y la sociología, a la mayor disponibilidad de datos subjetivos y a su uso por parte de los economistas, el desarrollo posterior de la Economía de la Felicidad es básicamente empírico, y se centra el descubrimiento de los determinantes macroeconómicos y microeconómicos de la felicidad, para distintos colectivos, países y momentos temporales. Sus resultados muestran la consistencia de este enfoque como complemento al análisis económico

tradicional, de forma tal que en la actualidad son varias las iniciativas puestas en marcha en base a la Economía de la Felicidad desde distintos gobiernos e instituciones económicas, dada su importancia para las decisiones de política económica.

En noviembre de 2007, la Comisión Europea organiza la conferencia "Beyond GDP" (*Más allá de PIB*) en colaboración con el Parlamento Europeo, el Club de Roma, World Wildlife Fund (WWF) y la OCDE. En 2008, el Presidente de Francia, Nicolás Sarkozy, crea la "Comisión para la Medición de los Resultados Económicos y el Progreso Social", dirigida y coordinada por Joseph Stiglitz, Amartya Sen y Jean-Paul Fitoussi, comisión que culmina sus trabajos en septiembre de 2009 con la publicación de un informe de recomendaciones, conocido como *Informe Stiglitz*. En esa misma fecha, la Comisión Europea lanza su comunicación "GDP and beyond" (*El PIB y más allá*). Poco después aparece una versión revisada del Informe de Stiglitz, Sen y Fitoussi, y en mayo de 2010, la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y el Instituto Francés de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) establecen un grupo de trabajo, con la participación de la OCDE y la Oficina de Naciones Unidas para Europa para desarrollar una serie de recomendaciones basadas en el *Informe Stiglitz*, que se implementarán en un futuro en el Sistema Estadístico Europeo.

En octubre de 2011, destacan la conferencia organizada por Francia y la OCDE bajo el título "*Two years after the Stiglitz- Sen- Fitoussi report: What well-being and sustainability measures?*", y la publicación "*How's life?: Measuring well-being*". En noviembre de ese año se reúne el Comité del Sistema Estadístico Europeo, con el objetivo de aplicar los compromisos establecidos en la Comunicación de la Comisión 'PIB y más allá' y tomando como referencia el conjunto de recomendaciones del *Informe Stiglitz*, de modo que crea un grupo de trabajo para la medición del progreso, el bienestar y el desarrollo sostenible, del cual forma parte el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España. De este modo, la iniciativa más destacada en España es la puesta en marcha en el INE de un grupo de

trabajo en noviembre de 2011, integrado por múltiples organismos e instituciones para la medición del progreso, el bienestar y el desarrollo sostenible, decisión adoptada por la Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística en julio de 2011, con un doble objetivo: analizar las iniciativas estadísticas existentes en la actualidad en esta materia, y proponer cómo trasladar esas iniciativas estadísticas al caso español.

Todas estas iniciativas están enmarcadas en la Economía de la Felicidad, cuya idea subyacente es que la relevancia de los aspectos económicos son un medio para lograr un fin: hacer a la gente más feliz, dado que para las personas el desempeño económico, el dinero, la oferta, la inflación o el crecimiento no son interesantes en sí mismos, sino en la medida en que mejoran su bienestar o los hace más felices (Oswald, 1997).

Filósofos y economistas clásicos, desde Aristóteles a Smith, Bentham o Mill ya incorporaron la búsqueda de la felicidad en sus trabajos, pero según se fue generalizando la idea de que mayores niveles de renta y riqueza se traducían en mejores condiciones de vida, se hizo depender el bienestar de las mejoras en el poder adquisitivo. De esta manera, la utilidad pasó a depender sólo del ingreso y a ser medida a través de las elecciones hechas por los individuos, es decir, por las preferencias individuales.

Frente a esta visión *macro* de la felicidad, su estudio *micro* descansa en una noción más amplia de utilidad y bienestar, que incluye funciones de utilidad interdependientes y de procedimiento, y la interacción entre las influencias racionales y no racionales que determinan el comportamiento económico, de modo que la Economía de la Felicidad es un enfoque basado en un concepto de utilidad más extenso que el utilizado en la teoría microeconómica de la demanda, destacando el papel de factores distintos al ingreso que afectan al bienestar. Este marco de análisis resulta adecuado para determinadas cuestiones en áreas en las que las preferencias reveladas dan información limitada, como es el caso de los efectos que sobre el bienestar tienen las desigualdades o determinadas políticas

macroeconómicas sobre la inflación o el desempleo, y a menudo deja al descubierto discrepancias entre las preferencias reveladas y las preferencias expresadas, combina técnicas utilizadas por los economistas con otras empleadas por los psicólogos y se apoya en encuestas de bienestar reportado de cientos de miles de individuos de distintos países.

Con las medidas de bienestar, los economistas de la felicidad pretenden complementar las medidas basadas en el ingreso con otras medidas más amplias, basadas en los resultados de estas encuestas, a lo largo de distintos países y periodos de tiempo, en las que se pide a los individuos que evalúen su propio bienestar. Estas encuestas proporcionan información sobre una amplia gama de factores que afectan al bienestar, incluyendo los ingresos, pero también otros, como el estado civil, la salud o el empleo.

## **1.1. Identificando la felicidad**

### **1.1.1. Antecedentes**

Dos son las principales aproximaciones al estudio de la felicidad en economía: el hedonismo y el eudemonismo. Para muchos filósofos, lo bueno es lo que nos hace felices, pero la búsqueda de la felicidad a través de la satisfacción de los deseos se entiende de manera bien distinta entre la corriente hedonista y la eudemonista. La corriente hedonista se centra en la felicidad entendida como la presencia de afectos positivos, la ausencia de afectos negativos y el mayor grado posible de satisfacción con la propia vida, de modo que entiende que maximizar el bienestar subjetivo (que depende de factores personales, sociales, ambientales y culturales) maximiza la felicidad. Por su parte, la corriente eudemonista se centra en la felicidad entendida como vivir la vida de una manera plenamente satisfactoria, de modo que el bienestar es algo más que la felicidad, porque incluye la realización de uno mismo y de sus capacidades.

El hedonismo, con Epicuro a la cabeza, defiende el goce de la satisfacción de los deseos naturales del hombre en tanto que ser individual, dado que la fuente de la felicidad es el placer, que debe ser el fin último de toda acción, es decir, la felicidad consiste en vivir en continuo placer, porque el placer es el fin supremo de la vida. Epicuro, en su *Carta a Meneceo*, 126, establece que el placer es el principio y el fin de una vida feliz. Además, categoriza los placeres, indicando cuáles son recomendables y cuáles no, a través de tres tipos de deseos: los naturales y necesarios (que son las necesidades físicas básicas, como alimentarse, calmar la sed, el abrigo y el sentido de seguridad), los naturales e innecesarios (como la conversación amena, la gratificación sexual y las artes), y los innaturales e innecesarios, que además considera superfluos (como la búsqueda de la fama, del poder político o del prestigio). Y distingue a su vez los placeres en dos, los del cuerpo y los del alma, siendo los del alma superiores a los del cuerpo, puesto que el placer corporal tiene vigencia en el momento presente, pero es efímero y temporal, mientras que los del alma son más duraderos y pueden atenuar los dolores del cuerpo. En este sentido, Epicuro valora como placer fundamental la tranquilidad del alma y la ausencia de dolor, de modo que una vida de placeres moderados con el mínimo de dolor posible y la tranquilidad del alma, brinda la felicidad.

En cambio, el eudemonismo defiende el goce espiritual derivado de la dimensión social del ser humano (Del Pino y Díez, 2002). El antiguo pensamiento griego sobre la *eudemonía*, que tiene la felicidad como principio y fundamento de la vida moral, tiene su máximo representante en Aristóteles, para quien la felicidad es algo que mejora la vida humana, una vida que es activa y completa. Activa en el sentido de que incluye todo aquello que tiene valor intrínseco, y completa en el sentido de que no le falta nada que la haga mejor. Para Aristóteles, existe un valor intrínseco en el compromiso de participar en la vida política sin el que la vida humana no puede prosperar, dado que la participación en la vida pública es un

elemento esencial para la vida feliz, porque no es posible ser feliz en soledad.

El placer no es lo mismo que la felicidad para Aristóteles, pero normalmente acompaña el desarrollo de las actividades que la constituyen, "porque el placer es algo que pertenece al alma, y para cada uno es placentero aquello de lo que se dice aficionado (...). Ahora bien, para la mayoría de los hombres los placeres son objeto de disputa, porque no lo son por naturaleza, mientras que las cosas que son por naturaleza agradables son agradables a los que aman las cosas nobles. Tales son las acciones de acuerdo con la virtud, de suerte que son agradables para ellos y por sí mismas. Así la vida de estos hombres no necesita del placer como de una especie de añadidura, sino que tiene el placer en sí misma" (Aristóteles, 1998: 146).

Aristóteles considera la felicidad como una cuestión muy compleja, porque "es lo mejor, lo más hermoso y lo más agradable, y estas cosas no están separadas (...) sino que todas ellas pertenecen a las actividades mejores; y la mejor de todas estas decimos que es la felicidad" (*ibid*: 148). Aristóteles identifica la felicidad con un conjunto específico de actividades valiosas, con excelencias éticas, intelectuales y políticas, actividades que involucran amistad y amor, de manera que define la felicidad como la buena vida o el buen hacer, "como una cierta actividad del alma de acuerdo con la virtud" (*ibid*: 149). Dado que "si hay algún fin de todos los actos, éste será el bien realizable. Puesto que parece que los fines son varios y algunos de éstos los elegimos por otros (...), es evidente que no son todos perfectos, pero lo mejor parece ser algo perfecto. Por consiguiente, si hay sólo un bien perfecto, ése será el que buscamos, y si hay varios, el más perfecto de ellos (...). Sencillamente, llamamos perfecto lo que siempre se elige por sí mismo y nunca por otra cosa. Tal parece ser, sobre todo, la felicidad, pues la elegimos por ella misma y nunca por otra cosa, mientras que los honores, el placer, la inteligencia y toda virtud, los deseamos en verdad, por sí mismos, (...) pero también los deseamos a causa de la felicidad, pues pensamos que

gracias a ellos seremos más felices (*ibid*: 141-142). La forma de alcanzar esa felicidad es el ejercicio de la virtud, de modo que la felicidad no nos viene dada, sino que requiere del esfuerzo del individuo para lograrla.

Aristóteles cree que existe un acuerdo general sobre determinadas características formales de la felicidad, y éstas son que debe ser definitiva, autosuficiente, activa y estable, y estar disponible para el que la quiera. Es decir, definitiva, en el sentido de que debe incluir todo lo que tiene valor intrínseco); autosuficiente de manera que no hay nada que pueda ser añadido para aumentar su valor, activa como una forma de vivir bien y el buen saber hacer); estar disponible para todo aquel que quiera hacer el esfuerzo correcto porque la felicidad no se define como aquello que solo unos pocos puedan disfrutar; y estable de modo que no puede ser eliminada por un infortunio cualquiera (Nussbaum, 2007).

Si la referencia del eudemonismo se encuentra en Aristóteles, Jeremy Bentham sigue siendo hoy el padre del pensamiento hedonista en economía.

Según las tesis de Bentham incluidas en su obra *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, publicada en 1780, el único bien en sí mismo es el placer y el único mal en sí mismo es el dolor. El placer es felicidad y el dolor infelicidad. De este modo, el principio de utilidad es aquel que aprueba o desaprueba cada tipo de recurso, de acuerdo con la tendencia de si aumenta o disminuye la felicidad, es decir, según Bentham (2005: 3), la utilidad es aquella propiedad de cualquier cosa que tiende a producir placer o felicidad, o que por el contrario previene el dolor o la infelicidad, de manera tal que al maximizar la utilidad, se maximiza el bienestar. Así, la acción correcta está definida como aquella que produce el mayor placer para el mayor número de gente, de modo que cualquier decisión colectiva debe buscar la mayor felicidad para el mayor número de individuos, plasmando así el fundamento del utilitarismo, en el que la felicidad se define como la maximización del placer y la minimización del

dolor. Como para Bentham (2005: 3) no puede entenderse el interés de la comunidad sin entender el interés del individuo, y a su vez el interés de cada individuo debe identificarse con el interés general, el bienestar de todos los individuos, de la comunidad, resulta de la suma de los intereses individuales de cada uno de ellos, o de disminuir la suma total de sus dolores. Y de este modo, las medidas que adopte un gobierno deben ser conforme al principio de utilidad. Según Bentham (2005: 24), “la felicidad de los individuos, de quienes la sociedad está compuesta, que son sus placeres y su seguridad, es el fin y el único fin que el legislador debe tener presente: el único estándar, conforme al cual cada individuo debería, por lo que depende de la legislación, modelar su comportamiento”. Para Bentham, la consecución del principio de utilidad no sólo hace felices a los hombres como individuos, sino que consiste en la más perfecta forma de altruismo, al redundar necesariamente en la felicidad de la comunidad (Del Pino y Díez, 2002: 15). Así la felicidad se convierte en el fin último de las acciones económicas.

Y en este sentido, J.S. Mill señala que está de acuerdo con el principio de la mayor felicidad de Bentham, y establece que “la doctrina que acepta como fundamento de la moral la utilidad, o el principio de la mayor felicidad, sostiene que las acciones son rectas en la medida en que tienden a promover la felicidad, malas en cuanto tienden a producir lo contrario de la felicidad. Por felicidad se entiende la promoción del placer y la ausencia de dolor” (Mill, 2008: 17). Según Mill, el placer y la liberación del dolor son las dos únicas cosas deseables como fines, y todas las cosas deseables son deseables por el placer inherente a ellas o porque son medios para la promoción del placer y la prevención del dolor. Y para probar el principio básico del utilitarismo, el más esencial, el que establece que la felicidad es deseable y es lo único deseable como un fin y que las demás cosas sólo son deseables en cuanto medios para ese fin (tanto si contribuyen a nuestro propio bienestar o al de los demás), Mill sugiere que la única evidencia que es posible ofrecer de que algo es deseable es que la gente lo desea



realmente. Si la naturaleza humana solo desea la felicidad o las cosas que a ella conducen, no hay prueba más evidente de que es deseable, y si la felicidad es el único fin de los actos de los seres humanos y su promoción la prueba por la que se juzga la conducta humana, éste también debe ser el criterio de la moral. Para Mill, el utilitarismo exige la imparcialidad a cada uno entre su propia felicidad y la de los demás, y para ello el utilitarismo exige dos principios: que las leyes y las disposiciones sociales coloquen la felicidad del individuo en armonía con el interés común y que la educación y la opinión utilicen su poder para establecer en cada individuo una asociación indisoluble entre su felicidad y el bien de todos, de manera que la motivación de las acciones de los individuos sea la promoción del bien general.

En su *Autobiografía*, Mill (2007:64) escribe: "el criterio benthamita de "la mayor felicidad" era lo que siempre me había enseñado a aplicar", y sigue: "Bentham daba forma científica a la aplicación del principio de la felicidad en la moralidad de las acciones las varias clases y categorías de sus consecuencias". Si bien Mill nunca dudó de la convicción de que la felicidad es la prueba de todas las reglas de conducta y la finalidad de la vida, también está convencido, en primer lugar, de que la felicidad solo es alcanzable si no se establece como un fin directo y, en segundo lugar, de que solo serán felices aquellos que tengan como objetivo uno distinto al de su propia felicidad.

También siguiendo a Bentham, W. S. Jevons, en su obra *Teoría de la Política Económica*, publicada en 1871, traspasa el hedonismo utilitarista a la economía, convirtiéndola en la ciencia de la felicidad y el placer, en vez de la ciencia de la riqueza. Para este autor, la correcta teoría económica depende de una correcta teoría del consumo, que debe examinar el carácter de los deseos y las necesidades de los hombres. De este modo, diferencia mercancía de utilidad, identificando la mercancía como todo aquello que proporciona placer o impide dolor, y la utilidad como la cualidad de un

objeto que sirve a los propósitos de los individuos y que pasa a ser mercancía. De este modo, para Jevons, la utilidad tiene carácter subjetivo.

Pero a pesar de este impulso a la felicidad en el análisis económico durante el siglo XIX, la economía ha sido ajena al estudio de las circunstancias económicas que generan importantes fuentes de felicidad (o de infelicidad), y esto puede deberse al desprestigio del utilitarismo, porque “aunque originalmente fue una corriente influyente en el análisis económico, a lo largo de la primera mitad del siglo pasado perdió casi toda su importancia como referente debido fundamentalmente a dos motivos: el desarrollo de teorías ordinales de la utilidad que hicieron parecer superfluos e innecesarios los enfoques basados en teorías cardinales de la utilidad (...) y la dificultad (o imposibilidad) de medición de la utilidad” (Peiró, 2004:179).

### **1.1.2. De la utilidad a la felicidad**

La teoría económica, como ciencia de la decisión, utiliza un punto de vista objetivista basado en hechos observables en relación a las opciones disponibles para los individuos. La utilidad individual sólo depende de factores tangibles (bienes y servicios), y se infiere de un comportamiento revelado (preferencias), que a su vez explica las decisiones tomadas. Esta visión rechaza la experiencia subjetivista por considerarla no científica, al no ser observable de manera objetiva, y supone que las decisiones tomadas proporcionan toda la información necesaria para deducir la utilidad de los resultados (Frey y Stutzer, 1999). Y según Gamero (2003: 42) “este punto de vista *objetivista* rechaza la utilización de elementos directos de información sobre el bienestar individual, de los que los juicios de satisfacción son un ejemplo”. Sin embargo, no todos los economistas contemporáneos suscriben esta idea. De hecho, existen análisis teóricos no objetivistas de la economía que incorporan, por ejemplo, las emociones (Elster, 1998).

Por otro lado, y a pesar de que la norma asume que las utilidades son independientes, el comportamiento observado desvela que son interdependientes (Clark y Oswald, 1998), y lo que es más importante, que las utilidades interdependientes cuestionan las proposiciones tradicionales sobre el bienestar (Boskin y Sheshinski, 1976). En este sentido, Kahneman, Wakker y Sarin (1997) hacen hincapié en el valor de los resultados observados en lugar de decisiones tomadas, basando sus hipótesis en la idea de que los resultados son valorados en diferentes momentos temporales, de modo que la utilidad prevista se refiere a las creencias acerca de la utilidad experimentada derivada de esos resultados.

En los análisis realizados por los economistas, la felicidad no es un concepto muy distinto del placer, la satisfacción o el bienestar. Ng (1997) define la felicidad como bienestar, Oswald (1997) como placer o satisfacción, y Easterlin (2001) usa la felicidad en términos de bienestar subjetivo o como utilidad de la satisfacción, en la línea de Frey y Stutzer (2005), para quienes la felicidad en la investigación en economía sobre el bienestar subjetivo es una medida aproximada de la utilidad. Y en este sentido también se han desarrollado los trabajos de psicólogos como Daniel Kahneman o Ed Diener, que valoran la experiencia subjetiva como una importante fuente de información acerca de la utilidad individual. Dado que los psicólogos están menos convencidos de que las elecciones son siempre racionales, dudan de que la utilidad se pueda derivar significativamente de las decisiones observadas, van más allá de las aportaciones materiales de utilidad y hacen hincapié en la importancia de las emociones en las elecciones individuales.

Para Ott (2010) felicidad y utilidad son dos tipos de bienestar subjetivo; el primero se mide preguntando a la gente cuestiones sobre su apreciación subjetiva de su vida como un todo, mientras que el segundo se mide a través de una evaluación subjetiva de sus prioridades según revela su comportamiento. Pero existen importantes diferencias entre ambos conceptos en la realidad: la felicidad depende de los bienes disponibles de mercado y no de mercado y de las condiciones de vida, mientras que la

utilidad depende sólo de los bienes de mercado disponibles; además, la felicidad trata sobre el bienestar experimentado, y la utilidad sobre el bienestar esperado. Por último, la felicidad es limitada, ya que está relacionada con la consecución de un número limitado de necesidades, pero la utilidad es ilimitada, porque el comportamiento siempre revela las preferencias en términos de bienestar esperado.

La aplicación práctica de los juicios sobre satisfacción, como fuente de información para el análisis de las experiencias y de los comportamientos, precisa de un enfoque integrador de las declaraciones subjetivas de satisfacción y del concepto económico que se supone más próximo, el de utilidad, concepto cambiante a lo largo de la historia de la economía.

Según Gamero (2003), después de la interpretación de la utilidad de Bentham, durante el siglo XIX, el concepto de utilidad se utilizó como índice de bondad. La preocupación sobre su medición no era el tema central. La Revolución Marginalista puso el acento en la importancia de la utilidad marginal, convirtiendo en central su hipótesis de la utilidad marginal decreciente. A comienzos del siglo XX, la Revolución Ordinal modificó de manera importante la visión de utilidad, comenzando la preocupación por su observación empírica, de modo que se relacionó la utilidad con las elecciones observables, a través de la Teoría de las Preferencias Reveladas, descartando los juicios psicológicos subjetivos que incorporaba la visión de Bentham.

Así, Vilfredo Pareto, en su obra *Manual of Political Economy*, publicada en 1906, establece que los cambios realizados por los individuos respecto a su comportamiento en el consumo proveen toda la información necesaria para inferir su bienestar, y si el único sentido de la utilidad es explicar las elecciones de los consumidores, entonces debe considerarse ordinal, porque la utilidad cardinal no es necesaria para el comportamiento de la demanda. Más tarde, Eugen Slutsky en un artículo publicado en el *Giornale degli economista*, en julio de 1915, bajo el título *Sulla teoria del bilancio del*

*consumatore*, señaló que había que lograr que la utilidad fuera independiente de supuestos psicológicos, y Lionel Robbins, en su *Essay on the Nature and Significance of Economic Science* publicado en 1932, sostuvo que el concepto de utilidad cardinal era inmedible, a la vez que consideró que los juicios de valor no cumplían ningún papel en la teoría económica. John Hicks y Roy George Douglas Allen, en su obra *A reconsideration of the theory of value* publicada en 1934, dieron rigurosas explicaciones del comportamiento de la demanda sin aplicar el concepto de utilidad cardinal en absoluto. En base a todas estas ideas, Paul Samuelson, en su obra *Foundations of Economic Analysis* publicado en 1947, elaboró la teoría fundamental de la nueva economía del bienestar, convirtiendo el concepto de utilidad en la herramienta para describir el comportamiento de elección del consumidor. Si los análisis económicos pueden basarse en las preferencias de los consumidores sobre determinados bienes, no es necesaria ninguna medida de las satisfacciones derivadas de ese consumo. Así "la visión ordinal de la utilidad se fundamentó en la idea de que ésta era derivable únicamente de las elecciones, sin ninguna referencia al placer o al dolor asociados con sus consecuencias" (Gamero, 2003: 43).

De este modo, la dimensión ordinal de la utilidad se corresponde con el comportamiento de compra por parte del individuo consumidor; está descrita por las curvas de indiferencia y su estimación se basa en los cambios y las preferencias en el consumo realizadas por el individuo, de manera tal que el bienestar individual depende objetivamente de bienes concretos, servicios y ocio. Por otro lado, la dimensión cardinal se corresponde con los niveles de utilidad cardinal correspondientes a las sucesivas curvas de indiferencia. La utilidad derivada de distintos niveles de ingreso puede ser calculada mediante una función de utilidad indirecta, definida como la utilidad máxima derivada de un ingreso para un determinado nivel de precios. Si existe un grupo de individuos con diferentes niveles de ingreso, se pueden establecer comparaciones entre las utilidades producidas y, de este modo, se puede establecer también una

comparación interpersonal, de manera que sería posible definir una función de bienestar social compuesta por las funciones de bienestar de cada uno de los individuos. En esta comparación de las utilidades entre los individuos, aparece un nuevo componente: la subjetividad. Los individuos no solo se relacionan a través del mercado y sus precios; si fueran independientes los unos de los otros, y sus sentimientos fueran exclusivamente personales, no habría posibilidad de compararlos, pero como no es así, las comparaciones interpersonales (de utilidad) son inevitables. Y en este sentido, la investigación de la utilidad ha tomado un curso diferente (García, 2004), de modo que la utilidad cardinal forma parte de nuestra realidad y, como tal, se ha de proceder a su análisis e investigación, porque capta de manera directa el comportamiento del bienestar humano; en este sentido, debe complementar la dimensión ordinal de la utilidad.

Cuando en el análisis económico se da un paso más al reconocer la posibilidad de *efectos desbordamiento* intertemporales de la utilidad, es decir, cuando se reconoce la influencia de acontecimientos pasados y futuros en la utilidad (Senik, 2006), se utiliza una noción de utilidad no ligada solo a una decisión, sino a una experiencia, que incluye emociones y sentimientos, reconociendo la importancia del perfil temporal de los acontecimientos e incorporando las expectativas en el análisis de la felicidad (Anh y Mochón, 2007a), expectativas formadas teniendo en cuenta el pasado y el presente, que afectan a cómo se siente hoy el individuo. De este modo, la función de utilidad que determina la felicidad de los individuos depende de la situación actual, las expectativas futuras y los sentimientos respecto al pasado.

En este sentido, conviene recordar que Bentham ya incluyó entre los elementos de utilidad, los placeres y los dolores derivados de la anticipación, mientras que Jevons extendió esta idea al establecer tres formas distintas de causar sentimientos placenteros o dolorosos: el recuerdo de los acontecimientos, la sensación de los acontecimientos presentes y la anticipación de los acontecimientos futuros.

Valorar el hecho de que la utilidad no está ligada en exclusiva a las decisiones sino a las experiencias significa que la gente también valora las condiciones y los procesos que conducen a esos resultados, y no sólo los resultados en sí mismos (Frey, Benz y Stutzer, 2004). Y esta idea se traduce en el concepto de utilidad de procedimiento, que representa una aproximación al bienestar humano muy diferente al enfoque tradicional aplicado en economía, que se aplica orientado hacia el resultado, es decir, la utilidad individual es tratada como el resultado de los costes y los beneficios asociados con resultados instrumentales. Por el contrario, la utilidad de procedimiento se refiere a los placeres y a los dolores no instrumentales del proceso. El punto de vista procedimental también es importante porque es difícil, si no imposible, alcanzar la felicidad de forma directa, ya que es un producto de la buena vida, lo que significa que el proceso importa, porque los individuos tienen preferencias sobre cómo se han generado determinados resultados, y esas preferencias sobre los procesos también generan utilidad procedimental.

Según Frey (2010), esta utilidad procedimental descansa sobre tres puntos clave que la diferencian del concepto de utilidad aplicado en economía:

1. Enfatiza la utilidad como bienestar: la utilidad es entendida en sentido amplio como placer y dolor, afectos positivos y negativos, o como satisfacción con la vida. Esto restablece la idea económica original de que la utilidad consiste en todo aquello que un individuo valora. De este modo, la investigación sobre el bienestar subjetivo reportado o la felicidad en economía introduce el bienestar como una medida directa de la utilidad humana.
2. Se centra en los determinantes no instrumentales de la utilidad, ya que los procesos y las instituciones bajo las que la gente vive y actúa son fuentes independientes de utilidad.
3. Surge porque la gente tiene un sentido de sí misma, lo que incorpora un dogma central de la psicología social en la economía: los individuos se preocupan por cómo son percibidos por ellos mismos, y

por cómo los perciben los demás, de modo que los procedimientos retroalimentan la información importante para uno mismo.

En resumen, la utilidad procedimental puede definirse como el bienestar obtenido de vivir y actuar bajo procesos institucionalizados que también contribuyen a un sentimiento positivo del sentido de uno mismo y atienden las necesidades personales de autonomía, relaciones y aptitudes. Las fuentes de esta utilidad procedimental pueden clasificarse en dos grandes categorías: las instituciones y las interacciones. En cuanto a las instituciones, la gente tiene preferencias sobre cómo se toman las decisiones redistributivas y de asignación de recursos y los sistemas sociales formales para adoptar estas decisiones son el mercado, la democracia, la jerarquía y la negociación. Y en relación a las interacciones entre la gente, las personas evalúan las acciones que les afectan no solo por las consecuencias, sino por cómo se sienten tratados por los demás, trato que está diseñado de manera importante por las instituciones. Además, a menudo existe una transición fluida entre estas dos categorías. Las instituciones seleccionan a los individuos de acuerdo con su tratamiento de trabajadores, ciudadanos y consumidores, y los motivan es ese sentido. Y la gente, al evaluar las instituciones, los procesos o las autoridades, basa su juicio en su trato experimentado en relación a esas instituciones.

Pero también existen otras áreas de las que los individuos, como sujetos económicos, pueden obtener utilidad procedimental, sobre todo como consumidores y como generadores de ingresos. De este modo, la utilidad procedimental juega un papel importante en las decisiones de los consumidores (Kahneman y Tversky, 1986), dado que los individuos se ven afectados de forma negativa cuando perciben un comportamiento explotador hacia ellos, porque se subestima su estatus como consumidores, a los que se les presupone el mismo estatus que los oferentes del mercado. Por otro lado, cuando los individuos actúan en el mercado de trabajo como generadores de ingresos, lo hacen dentro de una estructura jerárquica, dado que la producción y el empleo están integrados dentro de una



organización en la que las decisiones se caracterizan por un determinado grado de autoridad. Esta jerarquía afecta directamente a la utilidad procedimental de los individuos porque produce *desutilidad* al interferir con las necesidades de autodeterminación: la autonomía y la experiencia están restringidas bajo esa jerarquía.

Según Frey (2010), a pesar de que puede no merecer una nueva categoría económica, la utilidad procedimental permite una mejor organización de los determinantes del bienestar humano, lo que conduce a un mejor entendimiento de lo que la gente valora. Si la evaluación de una situación por parte de los individuos depende tanto de la utilidad de los resultados como de la utilidad de los procesos implicados, la satisfacción no puede focalizarse solo en los primeros.

Por otro lado, en la teoría económica basada en el comportamiento revelado, que toma como hecho que todo el comportamiento observado maximiza la utilidad de la persona que actúa, presupone que los individuos tienen información perfecta de la utilidad que se deriva de los paquetes de consumo alternativos y que son capaces de maximizar su utilidad. Estas presunciones implican que la gente no comete ningún error cuando toma decisiones. En cambio, la teoría de la felicidad se aparta de estas asunciones y separa el acto de decidir de la utilidad experimentada con esa decisión. Y como es posible medir la utilidad experimentada de forma independiente, mediante indicadores de bienestar subjetivo, se pueden identificar los posibles errores de las decisiones individuales.

Si la gente comete errores a la hora de predecir la utilidad, no siempre alcanza la utilidad máxima de acuerdo con su propia evaluación; esto ocurre de manera recurrente, por ejemplo, con la satisfacción derivada de un mayor ingreso y la insatisfacción producida por el esfuerzo adicional necesario para obtener ese mayor ingreso. Es decir, competir por el estatus produce externalidades negativas. Cada vez se invierten más esfuerzos en obtener estatus y adquirir lo que Fred Hirsch, en *The social limits to growth*,

publicado en 1976, denominó "bienes posicionales", caracterizados por enormes atributos extrínsecos (Frank, 1985 y 1999; Layard, 2005). Por lo tanto, la errónea predicción de la utilidad tiende a magnificar las distorsiones en la competición por el estatus en el consumo. Según Frey y Stutzer (2000), existen diferencias sistemáticas en las predicciones de la utilidad, derivadas de los dos tipos de atributos que caracterizan las diferentes opciones. El primer atributo de los bienes y las actividades se refiere a las *necesidades intrínsecas*, que tienen tres aspectos principales: la necesidad de relaciones, la necesidad de competencia y el deseo de autonomía. El segundo atributo los bienes y las actividades se refiere a los *deseos extrínsecos*, que inducen a la gente a adquirir posesiones materiales y a lograr fama, estatus o prestigio. El ingreso es un aspecto crucial de las opciones: un mayor ingreso es una precondition para un mayor nivel de vida.

En general, los individuos tienden a centrarse más en opciones caracterizadas por fuertes atributos extrínsecos, en vez de centrarse en los atributos intrínsecos. Así, los individuos subestiman la utilidad del consumo que se preocupa por las necesidades intrínsecas, como el tiempo que se pasa con la familia o los amigos. En cambio, las características relacionadas con el consumo que se preocupa por deseos extrínsecos, como el ingreso o el estatus, están sobrevalorados. En consecuencia, los individuos tienden a *infraconsumir* bienes y actividades con más atributos intrínsecos, en comparación con aquellos con atributos extrínsecos más fuertes. Según su propia evaluación subjetiva, los individuos toman decisiones distorsionadas cuando eligen entre diferentes opciones, y obtienen un menor nivel de utilidad del que habrían obtenido de otra manera, pero para los individuos es difícil aprender a gestionar bien este aspecto porque tienen que comparar atributos cuya relevancia cambia con el tiempo (Frey, 2010: 127-128).

Existe una larga tradición en economía que argumenta que los individuos se centran demasiado en los bienes materiales y desconocen los beneficios que

proviene de los bienes no materiales. Tibor Scitovsky (1976) afirmó que los *bienes de confort* se consumían en exceso en comparación con los bienes que producían *estimulación*. Describe los bienes de confort como actividades defensivas que generan protección frente a efectos negativos, comprenden los bienes de consumo generados por un rápido incremento de la productividad, y tienen un fuerte componente extrínseco. Por el contrario, la estimulación se genera desde las actividades creativas que proveen novedad, sorpresa, variedad y complejidad. Estos aspectos enfatizan la renovación de los placeres, que a su vez están enfatizados por los atributos intrínsecos (Frey, 2010). Los atributos intrínsecos se relacionan con experiencias a largo plazo de sentimientos positivos moderados, pero duraderos. En cambio, los atributos extrínsecos están relacionados con experiencias a corto plazo, sobre todo con emociones máximas. Así, los aspectos intrínsecos de los bienes y las actividades relacionados con la duración (en comparación con los aspectos extrínsecos relacionados con los máximos) están subestimados cuando la gente predice la utilidad, de modo que los bienes y las actividades caracterizadas por fuertes atributos intrínsecos tienden a tener poco peso en la toma de decisiones en relación con los componentes extrínsecos.

En este sentido, Scitovsky (1976) ya señaló de forma intuitiva que los individuos tienen habilidades y conocimientos limitados para predecir el disfrute de los bienes que consumen y las actividades que realizan. Y en la actualidad existen multitud de evidencias empíricas sobre la inconsistencia de las elecciones de los consumidores en relación a la capacidad para procesar información, a las anomalías en las elecciones intertemporales o de la inversión de las preferencias, que lleva a que procedimientos equivalentes para mostrar utilidades no dan lugar a ordenaciones consistentes de las alternativas disponibles.

Cuando se toman decisiones de consumo, los individuos tienden a infravalorar los atributos intrínsecos en relación a los extrínsecos. Esta distorsión da lugar a inconsistencias sistemáticas entre la utilidad prevista y

la utilidad experimentada, porque los individuos no son buenos previsores de cuánta utilidad pueden obtener de su consumo futuro y en general subestiman su habilidad para hacer frente a eventos negativos. Además, tienen expectativas parciales sobre la intensidad y la duración de sus emociones. La gente no puede prever que se adaptarán mejor en el futuro de lo que predicen en el presente. Y en este sentido, la adaptación está mucho más subestimada para los aspectos extrínsecos que para los intrínsecos, es decir, la gente se adapta menos a los bienes y a las actividades con componentes intrínsecos más fuertes porque la experiencia (positiva) tiende a renovarse en cada nuevo acto de consumo.

Este efecto de la adaptación diferencial de los atributos intrínsecos y extrínsecos de bienes y actividades es consistente con la evidencia empírica. Tener un empleo está relacionado con experiencias que satisfacen necesidades intrínsecas, como estar con tus compañeros de trabajo y experimentar autonomía y pericia. En este sentido, estar desempleado está relacionado con graves efectos negativos no pecuniarios sobre el bienestar subjetivo (Clark, Frijters y Shields, 2006). En cambio, tener un empleo con mucha autonomía, como es el caso de los autoempleados, está relacionado con una mayor satisfacción en el trabajo, independientemente del ingreso ganado o de las horas trabajadas.

Por el contrario, existe evidencia empírica de que los individuos tienen una gran capacidad de adaptación hacia los bienes y las actividades en los que dominan los aspectos extrínsecos. En el caso de los ingresos cuando los individuos experimentan un incremento en sus ingresos, al principio, su nivel de utilidad aumenta, pero la mayor parte de esos efectos beneficiosos desaparecen al cabo de un año (Easterlin, 2001; Stutzer, 2004). La evidencia sobre la escasa o ninguna adaptación a los bienes y a las actividades caracterizados por aspectos intrínsecos y la evidencia de la fuerte adaptación a aquellos caracterizados por aspectos extrínsecos, sugiere que los individuos que subestiman la adaptación o incluso la ignoran, cometen errores más graves cuando predicen la utilidad futura

para los atributos extrínsecos que cuando predicen esta utilidad para los atributos intrínsecos (Frey, 2010: 131).

A pesar de las dificultades relacionadas con el diseño de medidas adecuadas, este enfoque *subjetivista* de la utilidad ofrece una visión complementaria para entender el comportamiento humano. En la actualidad, las investigaciones que se han llevado a cabo en un intento de conectar la satisfacción laboral con la utilidad del trabajo, lo han hecho a partir de las investigaciones que desde la psicología se han llevado a cabo sobre la utilidad experimentada, sobre todo aquellas lideradas por Kahneman (Gamero, 2003). Basándose en las anomalías relacionadas con el comportamiento racional de los individuos, Kahneman parte de la idea de que el placer y el dolor son atributos momentáneos de una experiencia, pero los individuos valoran resultados que se extienden en el tiempo y que se valoran en distintos momentos temporales. Para este autor, la economía debe abandonar el concepto de utilidad basado en la elección observable (utilidad de decisión) en favor de la utilidad experimentada, regida por una lógica diferente, medible y cuyos resultados resultan de gran interés. La utilidad experimentada se correspondería con la interpretación de Bentham, en relación con la cualidad hedónica de los resultados, recuperando la idea de que las experiencias de placer y dolor están asociadas a las elecciones de los individuos (y que la utilidad de decisión está relacionada con las elecciones observables), de modo que se valoran también los resultados que se extienden en el tiempo.

### **1.1.3. Bienestar subjetivo y felicidad**

Dado que la felicidad es considerada por muchos como el objetivo último de la vida, es decir, todo el mundo quiere ser feliz, la economía debe tratar de dar respuesta a la pregunta sobre cómo el crecimiento económico, el desempleo, la inflación, la desigualdad o determinados factores institucionales como el buen gobierno, afectan al bienestar individual (Frey, 2010). Durante mucho tiempo, la economía ha tomado el ingreso como una

aproximación adecuada aunque incompleta del bienestar humano, pero hoy la investigación sobre la felicidad muestra que el bienestar subjetivo reportado es la mejor medida del bienestar individual, término científico utilizado en Psicología para una evaluación individual de la medida en que las experiencias positivas o negativas afectan a la felicidad o a la satisfacción con la vida.

Ya que la felicidad depende de un gran número de determinantes, una de las tareas más importantes de la investigación es tratar de aislar qué condiciones afectan al bienestar individual y social, y en qué medida. Pero la naturaleza de la felicidad no se ha definido de manera uniforme.

Y en este sentido Bok (2010) llama la atención sobre el hecho de que el término felicidad se utiliza para describir cosas diferentes, por lo que considera que algunas distinciones conceptuales básicas son necesarias para dejar claro de qué se trata, y poder valorarlo. La respuesta a la cuestión de si usted es feliz puede ser subjetiva u objetiva, puede referirse a un momento en particular o en general, como condición de equilibrio a su vida como un todo, puede reportar una sensación de goce o de estrés, o expresar un juicio de valor sobre lo bien que va su vida. Y estas distinciones son importantes para la investigación psicológica y económica. Según Bok (2010), para el mundo la felicidad es algo bueno, pero no existe acuerdo sobre qué tipo de *bien* es; no está claro si se trata de un valor puramente experimental, es decir, una cuestión de placer subjetivo y de satisfacción, o se requiere un valor más objetivo sobre lo que hace felices a las personas.

De acuerdo con la visión hedonista de los utilitaristas como Bentham, algunos autores sostienen que lo único que tiene valor en sí mismo, positivo o negativo, es la calidad de las experiencias subjetivas de cada uno, esto es, el placer y el dolor que se experimenta, mientras que todo lo demás son bienes objetivos similares al conocimiento, la libertad, el amor, la realización o la virtud, y son buenas sólo por sus efectos, reales o posibles, en la experiencia subjetiva. Por su parte, Frey (2010) señala que la felicidad

no es un meta estática que los individuos son capaces de alcanzar aspirando a la misma, sino que es un subproducto de la *buena vida*, es decir, de la *eudemonía* de Aristóteles, y produce satisfacción a largo plazo, de manera que aquellos que tratan de alcanzar la felicidad a través de acciones intencionadas es muy improbable que alcancen una felicidad ininterrumpida.

Nettle (2005) establece que para estudiar la felicidad pueden distinguirse tres conceptos: los sentimientos momentáneos de gozo y placer, referidos en la psicología como afectos positivos y negativos, sentimientos que a menudo se definen como felicidad; la satisfacción general con la vida; y la calidad de vida derivada del desarrollo y el cumplimiento del potencial de uno mismo, lo que se ha llamado eudemonía o “la buena vida”.

Porta y Scazzieri (2007) advierten de la doble dimensión de la felicidad, individual y social. La primera está relacionada con la esfera de los sentimientos y los sentimientos morales, y la última está conectada con los sentimientos morales y las condiciones propicias. La dimensión social de la felicidad está relacionada con la dimensión individual a través de la existencia de una esfera de interacciones que se asocia con el reconocimiento social de determinados sentimientos individuales y de los logros. Una vez satisfechas las necesidades fundamentales, la felicidad humana es un estado cognitivo asociado con las creencias y las oportunidades, pero también con el estado de ánimo de los individuos. En términos generales, el estado de la felicidad en cualquier sociedad se ve influenciada por la forma en que la sociedad describe los objetivos deseables y proporciona medios adecuados para su consecución. De esta forma, se da una relación significativa con una dimensión social, porque ese estado cognitivo asociado a la felicidad a menudo se deriva de las percepciones sociales acerca de la razonabilidad de los objetivos y la adecuación de los medios. La felicidad presupone la expectativa de la aprobación social, que es más probable cuando los objetivos y los medios se distribuyen de forma uniforme a través del espectro social, lo que sugiere

un vínculo entre la felicidad privada y pública que a menudo pasa desapercibido.

La satisfacción o bienestar son conceptos que han sido ampliamente tratados en psicología donde se encuentra una gran riqueza de literatura en torno a ellos, como son los trabajos de Daniel Kahneman y Ed Diener. En los estudios psicológicos de la felicidad existe cierta tensión entre la idea hedonista de la felicidad y la eudeimónica. En el enfoque hedonista, la felicidad es el resultado de evitar el dolor y la búsqueda de placer y los intereses propios; por el contrario, de acuerdo con el eudemonismo, la felicidad surge como resultado de la interacción de las personas en la sociedad, un enfoque que hace hincapié en las actividades morales, tales como las relaciones interpersonales auténticas y las motivaciones intrínsecas, y esa felicidad se encuentra en la actualización del potencial humano (Deci y Ryan, 2001). Dado que estas dos tradiciones de la felicidad se basan en distintas concepciones de la naturaleza humana y de lo que constituye una buena sociedad, exigen diferentes cuestiones relativas a cómo los procesos sociales y de desarrollo se refieren al bienestar.

El psicólogo Ed Diener, sobre la base de la abundante evidencia empírica, propone un modelo de bienestar subjetivo jerárquico, cuyos cuatro componentes son las emociones agradables (alegría, satisfacción, felicidad, amor), las emociones desagradables (tristeza, enojo, preocupación, estrés), el juicio global de la vida (evaluación del cumplimiento y del éxito) y la satisfacción con el entorno (matrimonio, trabajo, salud, ocio). Según Bruni y Porta (2007), en el enfoque de Diener el bienestar subjetivo abarca todos los componentes, de modo que tanto la satisfacción con la vida como la felicidad son considerados componentes del mismo. Pero una cosa es "ser feliz" y otra "sentirse feliz". Y en este enfoque, el bienestar subjetivo es un sinónimo de "ser feliz", un concepto cercano al enfoque aristotélico de la felicidad, mientras que conceptos como satisfacción y felicidad se aproximan más a la idea de "sentirse feliz".



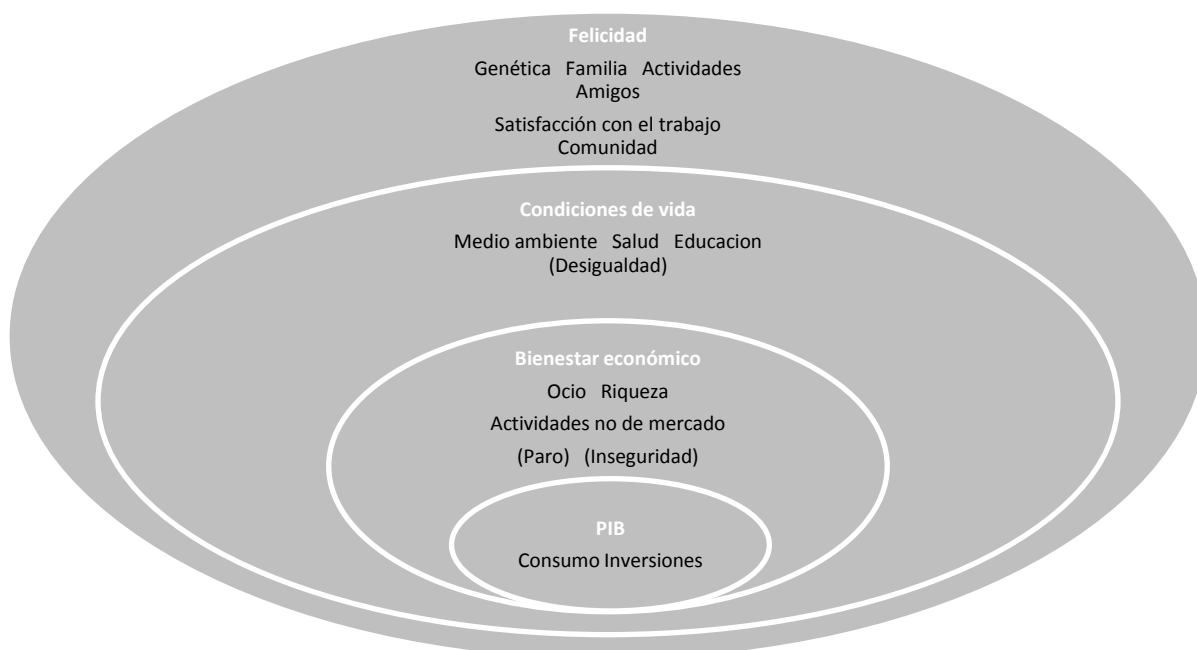
Tal y como señalan Bruni y Porta (2007), aunque el término felicidad no esté definido para los economistas, sí lo miden sobre la base de las respuestas a los cuestionarios que preguntan a la gente cómo de feliz es, pero además preguntan acerca de su satisfacción con la vida: en el Eurobarómetro, las medidas de autoevaluación de satisfacción con la vida, se utilizan a menudo como sinónimo de felicidad autorreportada en los análisis económicos (Oswald, 1997); en la *World Values Survey* se utiliza el bienestar subjetivo como un índice, resultado de una combinación de las respuestas sobre la felicidad y la satisfacción con la vida; y economistas como Frank (1997, 2005) y Layard (2005) utilizan la categoría de bienestar subjetivo como un sinónimo de la felicidad. Y según García (2004), a diferencia de la felicidad, que supone un estado afectivo o emocional, la satisfacción o bienestar supone un proceso cognitivo que involucra las aspiraciones o las expectativas del individuo y determinadas comparaciones frente al resto de la sociedad, por lo que resulta un concepto más objetivo que el de felicidad.

Además de por la indefinición conceptual de la felicidad entre los economistas, éstos han sido más tardíos en examinar los conceptos subjetivos respecto a sociólogos y psicólogos, debido a dos razones principales: por la subjetividad implícita en la manifestación de la satisfacción personal de cada individuo y por la dificultad en su medición y concreción con la garantía de que resulte un concepto más objetivo. Sin embargo, estos impedimentos no han sido obstáculo para el desarrollo de una amplia investigación en Economía en relación a la medición del bienestar, tanto individual como social, a través del análisis de sus determinantes, algunos de los cuales se recogen en la figura 1.1:

Como señala Ferrer-i-Carbonell (2011), la evidencia empírica de los últimos años, desarrollada gracias a la disponibilidad de datos y a técnicas de estimación modernas, muestra que pese a que la felicidad depende estrechamente de la personalidad de los individuos, las circunstancias vitales afectan a los niveles de felicidad declarada; es decir, se pone en

duda la creencia de que los niveles de felicidad están predeterminados y por tanto no varían a lo largo del tiempo.

**Gráfico 1.1. Los determinantes de la felicidad**



Fuente: elaboración propia a partir de Deutsche Bank Research, 2006.

En este sentido, según el Deutsche Bank Research (2006), la felicidad depende sobre todo de la familia, de los amigos, de la satisfacción en el trabajo y de las actividades tanto individuales como colectivas, y no del ingreso de manera principal. De forma complementaria, Ahn y Mochón (2007) destacan la importancia del contexto social en las evaluaciones del bienestar individual, especialmente del capital social, y sus relaciones de reciprocidad y confianza, dado que las relaciones sociales tienen valor para los individuos que las mantienen y a la vez generan externalidades que afectan positivamente a otros, tienen unos efectos poderosos sobre el bienestar individual.

## 1.2. La paradoja de la felicidad

La incorporación de la felicidad en la economía ha sido el resultado de un proceso que se originó en la psicología. De hecho, el punto de partida de los nuevos estudios sobre la felicidad en relación con el ámbito económico es el análisis de los psicólogos Brickman y Campbell (1971), con el concepto de *noria hedónica*, que se corresponde con la abundancia creciente de aspiraciones materiales cada vez mayor, de forma que estamos gobernados por un sistema que nos ha puesto en un curso de crecimiento económico *ad infinitum*. Su conclusión es que mejorar las condiciones objetivas de vida, en términos de ingreso o de riqueza, no tiene efectos duraderos en el bienestar personal. Sólo unos años más tarde, dos economistas, Richard Easterlin (1974) y Tibor Scitovsky (1976), estaban convencidos de que lo que estaba pasando en ese campo de la psicología podría tener algo importante que decir al análisis económico. A través de una investigación empírica sobre la felicidad de la gente, el trabajo de Richard Easterlin (1974) logró abrir el debate en torno a la "paradoja de la felicidad" y que según Graham (2005, 2009), aún está sin resolver.

Después de la Segunda Guerra Mundial la economía de Estados Unidos creció a tasas muy elevadas y apareció una muy amplia clase media. Los economistas consideraban que la gente necesariamente tenía que ser más feliz si se hacía más rica y disponía de más bienes. Pero la investigación de Easterlin mostró que esta suposición era falsa<sup>1</sup>.

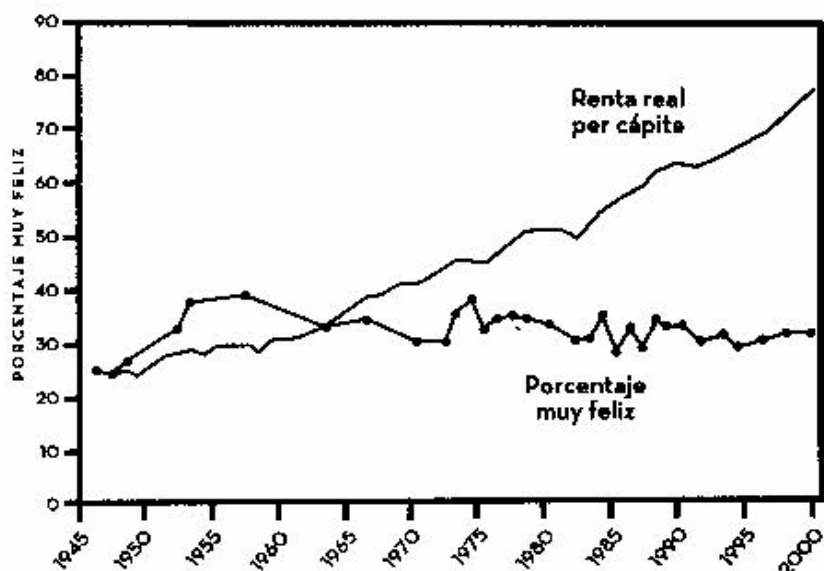
En su trabajo pionero, Easterlin (1974) utilizó dos tipos de datos empíricos, para el conjunto de Estados Unidos, desde 1946 hasta 1970, basados en una auto-evaluación subjetiva de la felicidad o satisfacción con la vida. Los primeros fueron suministrados por las respuestas a una encuesta de tipo

---

<sup>1</sup> Se ha sugerido que las personas pueden no considerar el ingreso como un factor importante para la felicidad, pero los trabajos de Cantril (1965) (el primero que examina la relación entre la renta y la felicidad) y Campbell (1981) dejaron claro que cuando se pregunta a la población qué cosas considera que son importantes en su bienestar personal, tres cuartos de ellos mencionan el nivel de vida.

Gallup<sup>2</sup>, en la que se formuló una pregunta directa, que aún hoy está en la base de la mayoría de los análisis empíricos sobre la felicidad: "En general, ¿cómo de feliz diría que es usted? Muy feliz, bastante feliz o no muy feliz". Easterlin utilizó las contestaciones de las personas a preguntas acerca de su nivel de felicidad en estos informes directos porque consideraba que el juicio de las personas acerca de su propio bienestar era la mejor medida del mismo. La utilización de esos datos era de uso rutinario para los sociólogos y psicólogos, pero no para los economistas, que confiaban en la sabiduría convencional compartida dentro de la profesión: más bienes proporcionan más utilidad a la gente y por tanto la hacen más feliz.

**Gráfico 1.2. Ingresos y felicidad en Estados Unidos**



Fuente: Layard (2005:42)

El segundo conjunto de datos procedían de una investigación más sofisticada llevada a cabo en 1965 en 14 países heterogéneos por el psicólogo Hadley Cantril, en relación con los temores de la gente, las esperanzas y la satisfacción. A los sujetos entrevistados se les pidió que

<sup>2</sup> Las encuestas Gallup, llevadas a cabo por una asociación con ese mismo nombre desde hace más de 75 años, son sondeos de opinión (algunos diarios) que tratan de representar la opinión pública sobre temas diversos, como las migraciones globales, el bienestar o determinadas actitudes sociales, a través de un método de muestreo aleatorio simple.

3clasificaran su propia satisfacción en una escala de 0 a 10 (Escala de Auto Atribución). Esta escala depende de un contínuum, definido por el propio individuo, entre el peor nivel de la variable (0) y el mejor (10).

### Gráfico 1.3. Felicidad personal y PIB per cápita (14 países, 1960)

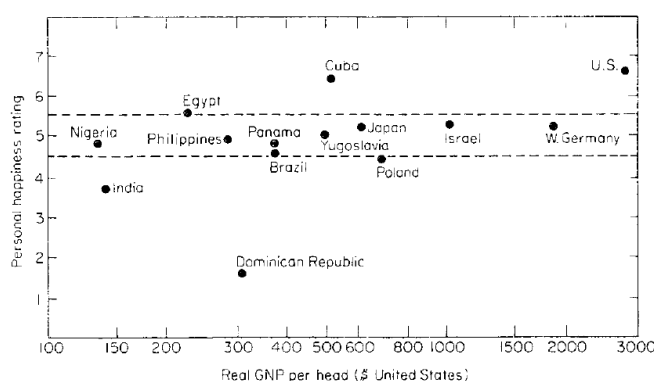


Fig. 1. Personal happiness rating and GNP per head, 14 countries, ca. 1960. (Source: Table 6.)

Fuente: Easterlin (1974: 106)

Este autor perfila un modelo de análisis de las aspiraciones sociales a través de las aspiraciones individuales, en la que el sujeto evalúa su situación y la de su país en el pasado, el presente y el futuro, de modo que los individuos señalan sus aspiraciones y sus temores respecto a ellos mismos y su país. Sus resultados pusieron de manifiesto que la felicidad parece determinada por las mismas cuestiones en todas las culturas: la economía individual, las cuestiones familiares y la salud. Pero el resultado más interesante proviene del análisis de series temporales a nivel nacional: entre 1946 y 1970 en Estados Unidos, el ingreso real per cápita aumentó en más de 60 por ciento, mientras que las proporciones de personas que se calificaron como *muy feliz*, *bastante feliz* o *no muy feliz* se mantuvo casi sin modificaciones.

Del análisis de Easterlin (1974) se desprenden tres resultados principales:

1. No hay diferencias significativas en la satisfacción subjetiva entre los países ricos y pobres

2. En el período 1945-1970, en el que se duplicó la renta per cápita en Estados Unidos, no aumentó el grado de satisfacción subjetiva
3. Dentro de un país, sí que se da una relación positiva entre renta y felicidad

**Tabla 1.1 Distribución porcentual de la población, por nivel de felicidad (9 países, 1965)**

País	Muy feliz	Bastante feliz	No muy feliz	Otros	N	PIBpc real, 1961 (\$)
<b>Gran Bretaña</b>	53	42	4	1	1.179	1.777
<b>Estados Unidos</b>	49	46	4	2	3.531	2.790
<b>Alemania (Este)</b>	20	66	11	3	1.255	1.860
<b>Tailandia</b>	13	74	12	1	500	202
<b>Japón</b>	-	-	13	5	920	613
<b>Filipinas</b>	13.5	73	13.5	0	500	282
<b>Malasia</b>	17	64	15	4	502	552
<b>Francia</b>	12	64	18	5	1.128	1.663
<b>Italia</b>	11	52	33	4	1.166	1.077

Fuente: Easterlin (1974: 107)

Dados estos resultados, Easterlin se planteó la hipótesis de que el bienestar de los individuos depende de su situación económica relativa respecto al entorno más inmediato (Peiró, 2007). Como Cantril (1965), quien muestra cómo las normas de consumo varían directamente con el desarrollo económico de un país, Easterlin creyó que los estándares de comparación se ajustan con el tiempo, anulando los efectos de los incrementos de los ingresos en el bienestar subjetivo, de forma que existen factores psicológicos que condicionan la valoración de los individuos de su situación económica y social.

Easterlin explicó estos resultados en base a la teoría del ingreso relativo de Duesenberry (1949), supuesto que aún hoy está en la base de muchos análisis sobre la felicidad en economía, entre otros los de Frank (1997, 1999), Ng (1997) y Layard (2005). Según esta teoría, la utilidad de cada persona depende de la relación entre su gasto presente y el del resto de la población. Si el gasto de las demás personas no se modifica, la utilidad del

individuo se incrementa conforme lo hace su renta. Cuando el ingreso per cápita crece, la utilidad que se deriva del gasto de cada individuo lo hace también, pero el incremento del gasto de los demás reduce su propia utilidad. En el caso general, el crecimiento del ingreso no lleva aparejado un incremento de la utilidad, lo que se conoce como *norma de consumo*, en la que el nivel de gasto actúa como punto común de referencia.

Desde este punto de vista, la información subjetiva acerca del bienestar que proporcionan los individuos depende de esa *norma de consumo*. Niveles de consumo por debajo de la norma hacen que el individuo se sienta no feliz mientras que si su nivel de consumo está por encima de la norma, se siente más feliz. El incremento del ingreso per cápita implica que esa *norma de consumo* crece también. Por tanto, para un nivel inicial de satisfacción o bienestar el incremento del ingreso per cápita no le hace sentirse mejor, puesto que el nivel al que aspira también ha crecido.

A pesar de que existe una clara relación entre el ingreso y la felicidad a nivel individual dentro de los países, Easterlin no encuentra una relación clara, país por país, entre el promedio de ingreso per cápita y la satisfacción de vida en los países ricos. Además, tampoco encuentra que exista una relación clara entre la satisfacción con la vida y los cambios a largo plazo del ingreso per cápita. Es decir, si bien los resultados de sus análisis muestran que dentro de un país, en un momento dado en el tiempo, la correlación entre los ingresos y la felicidad existe y es fuerte, en datos de corte transversal entre países, la asociación positiva de la riqueza y la felicidad, aunque presente, no es ni general ni robusta, y los países más pobres no siempre parecen ser menos felices que los países más ricos; es decir, si hay una asociación positiva entre países entre ingresos y felicidad, ésta no es muy clara.

**Tabla 1.2. Distribución porcentual de la población, por nivel de felicidad (Estados Unidos, 1946-1970)**

<b>American Institute Of Public Opinion Polls</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Muy feliz</b>	<b>Bastante feliz</b>	<b>No muy feliz</b>	<b>Otros</b>	<b>N</b>
Abril 1946	39	50	10	1	3151
Diciembre 1947	42	47	10	1	1434
Agosto 1948	43	43	11	2	1596
Noviembre 1952	47	43	9	1	3003
Septiembre 1956	53	41	5	1	1979
Septiembre 1956	52	42	5	1	2207
Marzo 1957	53	43	3	1	1627
Julio 1963	47	48	5	1	3668
Octubre 1966	49	46	4	2	3531
Diciembre 1970	43	48	6	3	1517
<b>National Opinion Research Center Polls</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Muy feliz</b>	<b>Bastante feliz</b>	<b>No muy feliz</b>		<b>N</b>
Primavera 1957	35	54	11		2460
Diciembre 1963	32	51	16		1501
Junio 1965	30	53	17		1469

Fuente: Easterlin (1974: 109)

En esta línea, y a partir de los hallazgos de Easterlin y Scitovsky, Hirsch (1976) mostró que en las sociedades ricas, una parte cada vez mayor del consumo tiene un aspecto social en contextos opulentos, es decir, que la satisfacción del consumidor depende no sólo del consumo privado, sino también del consumo de otros, y que está muy influenciado por la posición relativa de los consumidores en la sociedad. Para ello, desarrolló los conceptos de *escasez social* y *consumo de posición*, de modo que en contextos ricos, el consumo se extiende de forma gradual a las mercancías que satisfacen necesidades más sociales que privadas. Además, desarrolló el concepto de los *bienes posicionales*, y lo utilizó para analizar la deseabilidad del crecimiento económico. Los bienes posicionales son aquellos bienes, servicios, posiciones en el trabajo u otras relaciones sociales que son escasos en sentido absoluto o por imposición social, y que



se ven afectados por la congestión o aglomeración a través de un uso más extenso. Además, Hirsch incorporó la competencia posicional en el marco de la teoría microeconómica, al considerarla como una externalidad; se trataba de un error de mercado, una disyuntiva entre los términos de la elección individual y social que ofrecen las oportunidades del mercado. Y basándose en el argumento de que los costes externos impuestos a los individuos como consecuencia del crecimiento económico no estaban recogidos en las cuentas nacionales, fue favorable al desarrollo de nuevos indicadores sociales para la evaluación de los resultados de las claves del sistema en la forma de la representación de la felicidad o el bienestar.

Más tarde, Frank (1985, 1989) amplió el concepto de los bienes posicionales de Hirsch para el análisis de bienestar de los consumidores y sostuvo que la teoría económica no sólo debe tener en cuenta los niveles absolutos de consumo, sino también un marco de referencia para su evaluación. Este autor considera que al ser la felicidad un producto social, es decir, en la relación con los demás, está implícita una *competencia posicional*. Según su análisis del bienestar, para un determinado nivel de consumo, un individuo se siente mejor con una posición alta en una economía modesta que con una posición baja en un contexto rico. Posteriormente, Frank (1989) hace referencia a la importancia de los contextos en la determinación de la utilidad del consumo; según su argumento, para predecir el comportamiento de la gente y sacar conclusiones sobre su bienestar, no sólo hay que conocer los niveles pertinentes de consumo, sino que hay que tener un marco de referencia adecuado que permita su evaluación. Según este autor, la percepción de los consumidores depende de su entorno de referencia, de modo que su comportamiento no se guía por la maximización de sus funciones de utilidad basadas en los niveles de consumo, y sí por su reacción a las experiencias del placer derivadas de cumplir las normas locales, determinadas por varios modos de comparación: el consumo de otros (interdependencia), su propio consumo pasado (adaptación) o el consumo esperado (aspiraciones).

Posteriormente, la relación entre la renta y la norma de consumo fue analizada por Easterlin (1995) de otra manera. Con datos de un conjunto de países, entre los que había pobres y ricos, Easterlin mostró una correlación positiva entre renta y felicidad mediante un estudio de sección cruzada. Pero esa correlación desaparece cuando el análisis se fijaba en los niveles de felicidad y renta a lo largo del tiempo. De esta manera, las normas de consumo influyen mucho en los niveles de felicidad que la gente declara en las encuestas. Además, abre una vía adicional de investigación para confirmar o desmentir que el incremento de la renta no hace a la gente más feliz; si los ricos no incrementan su satisfacción cuando crece la renta, pero los pobres sí lo hacen, en los países en los que se ha dado un rápido y fuerte crecimiento del ingreso per cápita debería constatarse una mejora en los niveles de felicidad. Mientras que la mayoría de los estudios de la felicidad encuentran que dentro de los países la gente más rica, de media, es más feliz que la gente más pobre, los estudios entre países y a lo largo del tiempo encuentran una escasa, o ninguna, relación entre los incrementos en los ingresos per cápita y los niveles medios de felicidad. De media, los países más ricos, como grupo, son más felices que los pobres como grupo. La felicidad parece aumentar con el ingreso hasta un punto determinado, pero no más allá. Incluso entre los menos felices, entre los países más pobres, no hay una relación clara entre la media de ingresos y el nivel medio de felicidad, lo que sugiere que otros factores, en especial los culturales, entran en juego.

A continuación se presentan una serie de explicaciones, alternativas unas y complementarias otras, que intentan explicar la paradoja de la felicidad. Pero antes se retoman las ideas aristotélicas de la felicidad para enmarcar muchas de estas explicaciones de la paradoja de Easterlin.

En relación a la adquisición de bienes, Bilbao (1996) señala la existencia de dos tipos de adquisición: la determinada y la indeterminada. La adquisición de bienes, en relación al pensamiento aristotélico, está determinada por límites, es decir, "es una adquisición determinada en cuanto que el

individuo accede a los bienes para satisfacer sus necesidades que son limitadas y que comportan, por tanto, una adquisición limitada de bienes. Es determinada, también, en cuanto que el individuo tiene en cuenta no sólo sus deseos sino también los de los demás. Es determinada, en definitiva porque el individuo se rige no sólo por sus deseos sino por las nociones de cómo debe vivir” (Bilbao, 1996:76). Según Bilbao, la adquisición indeterminada se caracteriza por tres rasgos: porque las necesidades del individuo son ilimitadas<sup>3</sup>, porque el individuo sólo tiene en cuenta sus propios deseos y porque el individuo sólo se preocupa de vivir, y no de cómo debe hacerlo. Cada tipo de adquisición revela un tipo de individuo, “el individuo ético, aquel que vive de acuerdo a como debe vivir, se relaciona con los demás y con la naturaleza no sólo a través de sus deseos, sino también mediante la razón (...). El otro es el individuo fuera de la ética, para quien el deseo es el único medio de relación con los demás y la naturaleza. La adquisición, satisfacción del deseo, se constituye en el fin de la acción del individuo. Señala Aristóteles que cuando esto sucede el fin del individuo no es la vida virtuosa, sino la posesión de aquello que permite la adquisición ilimitada, el dinero” (Bilbao, 1996:76-77). Y “para llegar a conseguirlo, es preciso preocuparse únicamente del cuidado de vivir, sin cuidarse de vivir como se debe. No teniendo límites el deseo de la vida, se ve uno directamente arrastrado a desear, para satisfacerle, medios que no tiene (...); todo el cuidado de los hombres se dirige a amontonar bienes” (Aristóteles, 1969:36).

Pero cuando las necesidades básicas están cubiertas, otros factores como las aspiraciones crecientes, las diferencias en el ingreso relativo y la seguridad de las ganancias se convierten en factores cada vez más

---

<sup>3</sup> Esta idea subyace de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow, incluida en su obra *A Theory of Human Motivation*, publicada en 1943, y que establece conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. A través de una pirámide establece esta jerarquía, que parte de las necesidades fisiológicas, para continuar con las de seguridad, afiliación y reconocimiento, y terminar con las de autorrealización.

importantes, porque dentro de los países, el ingreso afecta a la felicidad (Oswald, 1997).

En esta línea, Frey y Stutzer (2004) señalan que el concepto de utilidad en economía se basa en un concepto psicológico muy sencillo. La economía asume que la gente siempre sabe lo que es mejor para ellos y actúan en consecuencia. Además, se supone que la satisfacción de las personas depende de lo que tienen en términos absolutos, de modo que parece obvio que un aumento de los ingresos y de los niveles de consumo proporciona una utilidad mayor. Ahora bien, algunos economistas, después de estudiar la cultura de consumo en Estados Unidos, se han opuesto a esta idea (Hirsch, 1976, Scitovsky, 1976, y Frank, 1985, 1999, destacando la importancia del papel de las aspiraciones y las expectativas sociales en la satisfacción de los consumidores.

### **Las comparaciones sociales y la adaptación**

Un concepto psicológico más sólido que el concepto de utilidad considera que los seres humanos no son capaces de hacer juicios absolutos, sino que están constantemente comparándose con su entorno, con el pasado y con las expectativas de futuro. Por lo tanto, la gente reacciona ante las desviaciones de sus aspiraciones. Y hay dos procesos principales que forman las aspiraciones de los individuos y la producción de utilidad relativa de las personas: las comparaciones sociales y la adaptación.

La gente hace comparaciones sociales, de forma que no es el nivel absoluto de los ingresos lo que más importa, sino la posición en relación con los demás. Esta idea ha sido señalada por muchos economistas. Ya Carlos Marx señaló, en su obra publicada en 1849, *Trabajo asalariado y capital*, que los deseos y placeres tienen su origen en la sociedad, por tanto hay que medirlos en relación a esa sociedad, y no en relación con los objetos que sirven para su satisfacción, y puesto que son de carácter social, son de naturaleza relativa.

En este sentido, Veblen, en su obra *Teoría de la clase ociosa*, publicada en 1899, acuñó el concepto de “consumo ostentoso”, el consumo realizado para impresionar a otras personas, y analizó la utilidad del consumo como demostración de riqueza y como canon de reputación, y la utilidad del ocio como medio de lograr el respeto de los demás. Según este autor, “la base sobre la que descansa en último término la buena reputación (...) es la fortaleza pecuniaria (...). Y los medios de mostrar esa fortaleza y de conseguir un buen nombre son el ocio y un consumo ostensible de bienes” (Veblen, 2002:91). Y “dado que el consumo de esos bienes de mayor excelencia supone una muestra de riqueza, lo hacen honorífico; e inversamente, la imposibilidad de consumir en cantidad y cualidad debidas se convierte en un signo de inferioridad y demérito” (Veblen, 2002:81).

Por su parte, Duesenberry (1949) planteó la hipótesis del ingreso relativo y una estructura asimétrica de las externalidades, es decir, las personas más ricas imponen un efecto externo negativo en las personas más pobres, pero no ocurre a la inversa, y observó el papel de las aspiraciones cambiantes en la satisfacción con los ingresos y sus efectos potenciales en el consumo y en las tasas de ahorro. Además, mostró que a pesar de que el carácter interdependiente del consumo había sido reconocido y discutido desde los primeros días de la economía por economistas como Veblen o Pigou, había dejado de influir en la teoría económica, entre otras razones, por el fracaso para probar empíricamente la importancia de la interdependencia.

El análisis de Duesenberry es una crítica a la función de consumo keynesiana, que se centra en el comportamiento agregado más que en las decisiones individuales, eludiendo el análisis psicológico de las funciones de preferencias individuales. Sus estudios sobre los ingresos, el ahorro y el consumo de la economía americana explican por qué la gente con unos determinados ingresos, incrementa su consumo porque ese gasto está impulsado por la insatisfacción que sienten los individuos cuando comparan sus niveles de vida con el nivel de vida de los demás. Es decir, una persona valora la utilidad o satisfacción de su propio nivel de consumo en relación o

en comparación con el nivel de consumo de otras personas. Nuestras decisiones de consumo están influidas por la diferencia entre nuestro nivel de ingresos y el nivel de ingresos de los demás, más que por el nivel absoluto. En este sentido, Hirsch (1976) ya enfatizó en la idea del papel del estatus social, llamando la atención sobre los bienes posicionales, que por definición no pueden aumentarse dado que no se pueden crear, la competencia por adquirirlos es un juego de suma cero y sólo se redistribuyen (por ejemplo, la posición social), de modo que la satisfacción derivada de su posesión depende de cuánto uno tiene en relación con los demás.

En la actualidad, un gran número de estudios de la felicidad han confirmado la hipótesis del ingreso relativo de Duesenberry, y han observado su papel potencial en el consumo excesivo y otros comportamientos económicos perversos (Frank, 1999). Hoy mucha gente consigue más y más ingresos y están expuestos a nuevas oportunidades, mientras sus aspiraciones también están creciendo.

Siguiendo con este argumento y en relación a las interpretaciones de la paradoja de Easterlin, destaca el supuesto de que los individuos están en lo que Brickman y Campbell (1971) denominaron *noria hedónica*, es decir, sus aspiraciones crecen con el crecimiento de los ingresos, y una vez que sus necesidades básicas están satisfechas, el nivel de ingresos relativos se convierte en más importante para el bienestar que el nivel absoluto de ingresos.

En este sentido, Kahneman (1999) estableció una distinción entre dos tipos de efectos: el de la noria hedónica y el de la noria de la satisfacción. Mientras que el primero depende de la adaptación, es individual, es decir, no requiere de la sociedad para funcionar, el último depende de la aspiración, que marca los límites entre los resultados satisfactorios e insatisfactorios. A medida que aumentan sus ingresos, los individuos son inducidos a buscar placeres continuos y cada vez más intensos, con el fin de

mantener el mismo nivel de satisfacción. La noria de la satisfacción actúa de tal manera que la felicidad subjetiva autoevaluada de una persona se mantiene constante, incluso cuando su felicidad objetiva mejora.

Si las personas se adaptan a sus nuevos ingresos y niveles de consumo, los bienes adicionales proporcionan inicialmente un placer extra, que es sólo transitorio, de manera que la mayor utilidad derivada de esos bienes desaparece. La satisfacción depende del cambio y desaparece con el consumo continuo. Este proceso de reducción de los efectos hedónicos de un estímulo constante se denomina *adaptación*, y que tiene que ver con la respuesta a las experiencias dolorosas o placenteras. Es el proceso por el que nos acostumbramos a todos los aspectos de la vida, una vez desaparecen las percepciones positivas y negativas. Estos procesos de adaptación hedónica complementan la idea de comparación social. Juntos, hacen que la gente se esfuerce cada vez para lograr aspiraciones más altas.

De forma paralela a la idea de la adaptación hedónica, los psicólogos aportan una interpretación complementaria, denominada teoría del *set point* de la felicidad, en la que a cada individuo se le presupone un nivel de felicidad al que vuelve con el tiempo, incluso después de sucesos importantes en su vida, como divorciarse o ganar la lotería (Easterlin, 2005). La teoría de *set-point* supone que existe un nivel de felicidad que se mantiene constante durante el ciclo de vida, porque la personalidad parece jugar un papel importante en la determinación del nivel de felicidad de los individuos. Al tratarse de características innatas a los individuos, las circunstancias de la vida, incluidos la salud o los ingresos, a menudo representan un porcentaje muy pequeño de la varianza del bienestar subjetivo: las personas al principio reaccionan a los acontecimientos, pero luego vuelven a los niveles básicos de bienestar, que son determinados por factores de la personalidad (Argyle, 2001; Lucas, Georgellis y Diener, 2003). Psicólogos como Kahneman (1999) afirman que las personas tienen un *punto de ajuste* innato en su bienestar, y que los diversos acontecimientos que se producen durante nuestra vida afectan a nuestra

felicidad sólo de forma temporal, de manera que es inevitable volver a nuestro punto de ajuste después de un breve período. Este punto de vista también se está introduciendo en los análisis de economistas como Easterlin (2005) y Frey y Stutzer (2005).

Siguiendo con la teoría del nivel de adaptación, que está bien fundamentada en la psicología (Brickman y Campbell, 1971; Frederick y Loewenstein, 1999), el bienestar individual está determinado por la brecha entre las aspiraciones y los logros, tal y como establecen los análisis de Michalos (1985) e Inglehart (1990). En este sentido, según Frey y Stutzer (2001), podemos extraer cuatro conclusiones importantes:

1. El ajuste al alza de las expectativas induce a los seres humanos a lograr más y más, al no estar nunca satisfechos. Esta teoría de las *expectativas crecientes* no sólo es válida para los bienes materiales, sino también para muchos logros inmateriales.
2. Los deseos son insaciables. Cuanto más se hace, más se quiere. La utilidad marginal de los ingresos no puede seguir siendo definida en este marco según cambia la función de utilidad con el nivel de ingresos.
3. Las mayores posibilidades proporcionadas por los mayores ingresos no siempre aumentan la felicidad. Las oportunidades pueden generar mayores aspiraciones, y con ello reducir el bienestar subjetivo. Como resultado, las personas que están atrapadas en una situación no tienen porqué ser más infelices que las que tienen mayores oportunidades.
4. La mayoría de la gente piensa que eran menos felices en el pasado, y esperan ser más felices en el futuro, asimetría que se explica por las aspiraciones de cambio.

Pero a diferencia de la psicología, la teoría económica asume que el bienestar depende en exclusiva de los logros, pero reconoce los efectos de las aspiraciones en el bienestar a través de formación de hábitos y las preferencias interdependientes (Duesenberry, 1949).



Para Stutzer (2004), el aumento de las aspiraciones de ingreso reduce la satisfacción de las personas con la vida, de tal modo que el efecto negativo sobre el bienestar de un aumento en el nivel de aspiración es de una magnitud similar en términos absolutos al del efecto positivo sobre el bienestar del mismo incremento en los ingresos. Esto sugiere que el bienestar subjetivo se deriva de la brecha entre las aspiraciones de los ingresos y los ingresos reales, no del nivel de ingresos como tal. Según la hipótesis de la formación de hábitos, la utilidad se deriva de un conjunto determinado de bienes y se ve afectada por las comparaciones con la propia experiencia del pasado; según las preferencias interdependientes, la utilidad derivada de una determinada cantidad de un bien depende en parte de la cantidad que de ese bien tienen otros. La relación entre los bienes poseídos y los bienes deseados sigue siendo constante a lo largo de la vida. Layard (2005) llama a este fenómeno el *efecto de la costumbre*: se trata de un proceso humano básico de adaptación, por el que las personas se adaptan a un cambio en las circunstancias, ya sea hacia arriba o hacia abajo. Este mecanismo está próximo a la idea de la economía del comportamiento de que las preferencias son dependientes.

Según Easterlin (2004a), la adaptación hedónica y la comparación social no aparecen del mismo modo en todos los ámbitos. En este sentido, y respecto a los bienes materiales, Scitovsky (2002) argumentó que determinados bienes culturales, como la música, la literatura y el arte, están menos sujetos a la adaptación hedónica que los bienes de confort, como las casas y los coches. Esta autor consideraba la saciedad como el punto de completa satisfacción, equiparando la satisfacción con el confort, mostrando que los estados de pleno confort implican la ausencia de placeres y dolores. De este modo, los consumidores deben elegir entre confort y placer, dilema ausente en la teoría de elección del consumidor, que excluye toda satisfacción o necesidad. Del mismo modo, la distinción entre los bienes posicionales y no posicionales es otro ejemplo de una clasificación de bienes basada en si su utilidad se ve afectada o no por la comparación social. Y en este sentido,

Easterlin (2004a) señala que, en general, la gente asigna una cantidad desproporcionada de tiempo a la consecución de los objetivos pecuniarios más que a los no pecuniarios, así como a los bienes de confort y a los bienes posicionales. Según él, una persona podría maximizar su felicidad, asignando más tiempo a aquellos ámbitos en los que la adaptación hedónica y la comparación social son menos importantes, pero no son capaces de asignar de forma óptima el tiempo debido a que toman sus aspiraciones como fijas en sus niveles actuales, sin reconocer el hecho de que las aspiraciones pueden cambiar tanto por la adaptación hedónica como por la comparación social. Y concluye que los individuos se adaptan más a situaciones pecuniarias que a las que no lo son.

Las teorías revisadas anteriormente, que según Bruni y Porta (2007) son las principales explicaciones de la paradoja de la felicidad en la literatura contemporánea, se centran en el hecho de que un aumento en las aspiraciones o la competencia posicional genera externalidades negativas en el consumo, de forma que contaminan la utilidad individual. Pero en realidad no hay consenso sobre cuál de estas interpretaciones de la paradoja de Easterlin es la más adecuada (noria hedónica, teoría del *set point*, adaptación). Los estudios que han demostrado que los niveles de felicidad pueden cambiar de manera significativa como respuesta a distintos factores, sugieren que la investigación puede producir importantes revelaciones sobre el bienestar humano que generen una información importante y complementaria para la política económica. Incluso bajo la perspectiva de la teoría del *set point*, los niveles de felicidad pueden disminuir drásticamente después de sucesos como la enfermedad o el desempleo, y aunque con el tiempo, los niveles de felicidad se adaptan y regresan al equilibrio, mitigar estas experiencias de infelicidad puede ser objeto de la política (Graham, 2005).

En cambio, para Drakopoulos y Karayiannis (2007), existen otras explicaciones complementarias a la *paradoja de la felicidad*. Una de ellas está basada en una aproximación subjetivista de la utilidad, en la que las

variables consideradas por los economistas como no- económicas, tienen un papel importante en las funciones de utilidad y por tanto, en los niveles de felicidad (Frey y Stutzer, 2002a). Estas variables pueden ser emociones, estímulos sociales, libertades o capital social (Scitovsky, 1976; Elster, 1998; Veenhoven, 2000). Otra explicación destaca que además del concepto del ingreso relativo, hay que tener en cuenta también los niveles de desigualdad (Alesina, Di Tella y MacCulloch, 2004).

Por otro lado, en la literatura actual se encuentran explicaciones alternativas interesantes relacionadas con la distinción entre bienes básicos y no básicos y sus efectos sobre la felicidad; algunas aportaciones están relacionadas con un patrón de consumo jerárquico, e implican que los individuos están preocupados con la adquisición de bienes básicos, y su efecto en los niveles de felicidad es mucho más fuerte que el de los bienes no básicos. Si bien la satisfacción de los bienes básicos incrementa de manera sustancial la felicidad individual de la gente, teniendo en cuenta la estructura jerárquica de las necesidades, la satisfacción subsiguiente de los bienes secundarios no provee un incremento equivalente en la felicidad individual. Esto puede explicar de manera alternativa la brecha entre el incremento real en el ingreso y los niveles de felicidad.

En relación con esta idea, ya Adam Smith adoptó la diferenciación de clases en función de los ingresos y el consumo. "Los bienes de consumo pueden ser necesarios o de lujo" (Smith, 1987:896). Señaló que "después de la alimentación, las dos grandes necesidades de la humanidad son el vestido y la vivienda" (*ibid*: 240) y son consumidos por la clase trabajadora. Y diferenció entre bienes básicos y no básicos. "Así pues, entre los bienes necesarios incluyo no sólo aquellos que lo son por su propia naturaleza, sino también los que con arreglo a las normas del decoro son indispensables para las clases más bajas de la población. Al resto de los bienes los considero de lujo" (*ibid*: 897), y no necesarios para el sostenimiento de la vida. Según él, mientras los primeros pueden ser saciados, los segundos no. Además, el incremento del consumo de lujo va en detrimento de la

economía, de forma que Smith conecta la felicidad en una economía con el nivel de vida de los trabajadores, y señalando que la mejora de las circunstancias para la mayor parte de la sociedad no puede considerarse como un inconveniente para la totalidad, porque una sociedad no puede ser próspera y feliz si la mayor parte de sus miembros son pobres y miserables.

Retomando el análisis de Easterlin (1974) y su *Paradoja de la Felicidad*, la novedad en ese momento consistió en presentar la evidencia de que la satisfacción de los consumidores (su satisfacción por sus ingresos, su consumo o su trabajo) era relativa a sus expectativas (aspiraciones), a su situación pasada (hábitos) y al bienestar de otras personas (las comparaciones sociales o interdependencia de las preferencias). En la actualidad, se considera a Hirsch (1976) y a Frank (1985, 1989) como primeros contribuyentes a la "economía de la felicidad", al explorar el comportamiento de los consumidores en contextos ricos y explicarlo por medio de factores *externos*, como las normas sociales de consumo. La literatura posterior se caracteriza por la intensificación de los análisis de los datos de satisfacción con la vida y el establecimiento de la economía de la felicidad como un subcampo del análisis económico.

Según señala Peiró (2007), unos años después de la publicación de los trabajos de Easterlin, aparecieron dos corrientes económicas a este respecto: las relativistas, que incluyen no sólo las comparaciones con otros individuos del entorno, sino también las expectativas y aspiraciones de los sujetos, como señala Easterlin (1995), y las absolutistas, que mantiene que el crecimiento económico incide de manera positiva en el bienestar de los individuos, pero de forma decreciente conforme mejora la situación económica, caso de Veenhoven (1991).

Pero además, los economistas de la felicidad han mostrado que no hay siempre una relación directa entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción en los contextos ricos. Y este aspecto se refleja en los trabajos de Layard (1980), que basó en su primera incursión en el análisis de la

felicidad en el argumento de que a pesar del crecimiento económico, no había evidencia causal de que la gente en Occidente fuera más feliz. Dado que el crecimiento no ha mejorado la felicidad, se pregunta sobre las conclusiones que pueden extraerse para la política. Y cree que el gobierno debe diseñar impuestos para corregir los efectos negativos de las comparaciones de bienestar social; si se pudieran identificar las acciones que mejoran la situación de la gente, el gobierno podría aplicarles impuestos. Pero además exploró los efectos sobre el bienestar de instituciones diseñadas para mejorar la productividad mediante la promoción de la competencia, y para contrarrestar los efectos sobre el bienestar de este tipo de instituciones, Layard (1980) propuso no sólo cambios institucionales, sino también la modificación de la estructura de preferencias de los consumidores, de modo que la gente reciba más del placer del bienestar de los demás y menos de la sensación de ser mejor que otros. También analizó los efectos sobre el bienestar de los ingresos previstos y, mostró que el aumento de los ingresos esperados era una razón obvia que explicaba por qué mayores ingresos no generaban más felicidad. Por último, en cuanto al estatus esperado, Layard (1980) cree que los efectos sobre el bienestar de la pérdida de estatus son más fuertes que los de un incremento, en consonancia con la aversión a la pérdida de la Economía del Comportamiento, y concluye que cualquier cambio en las posiciones relativas, deteriora el bienestar subjetivo de la comunidad en su conjunto.

El congreso de *The Economic Journal* celebrado en 1997 un bajo el título "*Controversia: Economía y Felicidad*", contribuyó a reavivar los análisis en torno a la felicidad en economía, gracias a las contribuciones de a Andrew Oswald, Robert Frank y Yew-Kwang Ng. En este sentido, las conclusiones de Oswald (1997) pusieron de manifiesto la débil correlación entre el bienestar subjetivo y los ingresos, de manera tal que Oswald recomienda incorporar los datos de bienestar subjetivo a las cuentas nacionales, argumentando que los asuntos económicos sólo importan si hacen a la gente más feliz. En

esta línea de propuestas fue también la contribución de Frank (1997), pero centrada en las implicaciones de la paradoja de la felicidad para la política económica y en el hecho de considerar los efectos del consumo posicional y sus externalidades negativas dentro del marco analítico de la economía. Por último, Ng (1997) puso de manifiesto que en las economías avanzadas existe evidencia de que para toda la sociedad, en el largo plazo y en términos reales del poder adquisitivo, el dinero no compra la felicidad, o al menos no compra demasiada.

Una década después, Bruni (2007) recoge las ideas de estos trabajos y demanda un papel más destacado de la felicidad en la economía, en base a dos argumentos: el primero se resume en la idea de que la actuación económica es importante porque es el medio para lograr un fin determinado, es decir, el interés de los asuntos económicos resulta ser un medio para hacer a la gente más feliz (Oswald, 1997); el segundo plasma la idea de que solo queremos más dinero como medio para aumentar nuestra felicidad, pero resulta que más dinero no implica incrementos sustanciales en nuestra felicidad (Ng, 1997).

Pero como ya se ha reiterado en varias ocasiones, este papel central de la felicidad en economía no hubiese tenido lugar sin las aportaciones previas de la psicología, que la economía ha ido aceptando e incorporando en sus propios análisis, desde que aceptó la validez de los datos subjetivos. La fundación de la psicología hedónica tuvo un gran impacto en este desarrollo. Presenta los principales acontecimientos en psicología hedónica incluyendo los conceptos de Kahneman de *felicidad objetiva* y *utilidad experimentada*.

### **1.3. Aportaciones de la psicología al análisis económico de la felicidad**

En los años sesenta, la psicología asiste a la revolución cognitiva como reacción contra el conductismo<sup>4</sup>, de forma que termina volviendo al estudio de los sentimientos. Así, los psicólogos Kahneman y Tversky (1979) consideran que la perspectiva económica neoclásica resulta incompleta, porque “describe un mundo poblado por agentes racionales maximizadores de utilidad que olvida muchos aspectos de la vida real como las comparaciones sociales, el gusto por la distinción o el buen nombre, la búsqueda de estatus, la envidia, la obligación moral, el autocontrol, el arrepentimiento, las tentaciones a corto plazo, los errores de información o los problemas de inconsistencia temporal” (*ibid*: 27). Además, consideran que los individuos actúan dentro de grupos de referencia, pero “los modelos económicos asumen que las funciones de utilidad de los individuos son constantes y no son influidas por el comportamiento de otras personas” (*ibid*: 28).

Esta idea ha sido defendida por algunos economistas, que han sostenido que las preferencias no son constantes y pueden ser influidas por los demás, a la vez que reconocen la importancia de los grupos de referencia en la utilidad de los individuos; los aspectos posicionales tiene cabida en sus modelos y hacen depender la función de utilidad de un individuo también de la renta y el consumo del resto de individuos. Este es el caso de las preferencias interdependientes de Duesenberry (1949).

Pero para entender los mecanismos psicológicos que explican la felicidad hay que atender a la idea de que el bienestar subjetivo es una actitud que

---

<sup>4</sup> El conductismo es una orientación metodológica en psicología que estudia la conducta y el comportamiento en términos de estímulo y respuesta, a partir de las reacciones objetivas, sin tener en cuenta la consciencia. Por revolución cognitiva se entiende el paso del conductismo al cognitivismo como paradigma en la psicología. El cognitivismo trata los procesos mentales implicados en el conocimiento, teniendo como objeto de estudio los mecanismos básicos y profundos por los que se elabora ese conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, hasta la formación de conceptos y razonamiento lógico.

se sustenta en dos puntos: conocimiento y afecto. El *afecto* es la etiqueta para el humor y las emociones, y representa la evaluación en un instante que los individuos hacen de los eventos que ocurren en sus vidas. El *conocimiento* se refiere a aspectos racionales o intelectuales del bienestar subjetivo, y se evalúa con medidas de satisfacción. En este sentido, está demostrado que los afectos placenteros, no placenteros y la satisfacción con la vida son constructos separables, y que el aspecto cognitivo implica componentes de juicio y comparación, de manera que la felicidad no es inmutable, está construida dentro de la persona y depende en gran medida del ambiente social en el que cada persona vive y ha sido socializada.

A la hora de analizar la felicidad, y según establecen Frey y Stutzer (2002), existen cuatro procesos psicológicos que deben ser tenidos en cuenta:

1. Adaptación: la gente se acostumbra a las nuevas circunstancias y ajusta de manera adecuada su nivel subjetivo de bienestar. De este modo, la adaptación hedónica reduce la capacidad de respuesta de los individuos a los estímulos repetidos o continuos (ejemplo de esto son los ganadores de la lotería)
2. Aspiración: la gente evalúa su situación con respecto a sus propias esperanzas y expectativas. Si la gente alcanza sus niveles de aspiración, están satisfechos con sus vidas. En general, los niveles de aspiración están muy correlacionados con logros presentes o pasados.
3. Comparación social: no hay una única vara de medir con respecto al bienestar subjetivo. La gente compara sus posiciones con las de las otras personas<sup>5</sup>.
4. Capacidad de "arreglárselas": la gente tiene una gran capacidad para sobreponerse de eventos desafortunados<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Esto ocurre con los ingresos, pero también tiene lugar con respecto al desempleo: la gente desempleada es mucho menos feliz que aquellos que tiene trabajo, pero esta infelicidad es menos intensa si viven en un ambiente en el que muchas otras personas también están desempleadas.



La psicología positiva<sup>7</sup> defiende que existen diversas formas de alcanzar la auténtica felicidad, pero destacan la importancia de las emociones positivas, que subdividen en placeres y gratificaciones, y ambas conducen a la felicidad, pero a través de caminos bien distintos. Mientras los placeres son transitorios, las gratificaciones son más duraderas. Los placeres pueden incrementarse si se logra eliminar el efecto habituación, porque los placeres producen deleite momentáneo, y no acumulan nada de cara al futuro; en cambio, de las gratificaciones se obtiene un beneficio futuro. La recomendación básica de la economía positiva<sup>8</sup> es que la buena vida consiste en utilizar de manera satisfactoria las fortalezas, con el fin de obtener abundantes y auténticas gratificaciones en todos los ámbitos de la vida, sobre todo en el trabajo.

Como señala Edwards (2010), la economía de la felicidad ha cambiado con el cambio de siglo, pero la diferencia no se centra tanto en la teoría de elección del consumidor o en la economía del bienestar, sino en la consideración del análisis psicológico de los datos de la felicidad. En 2002, Richard Easterlin publicó *Happiness in economics*, una colección de las principales aportaciones al análisis de la economía de la felicidad desde sus inicios, donde se plasma cómo los estudios económicos de los datos de la felicidad suponen un desafío a la psicología hedonista y al escepticismo de los economistas hacia el análisis de los resultados subjetivos. Pero la historia de la economía de la felicidad ha estado muy influenciada por el nacimiento de lo que se denomina la psicología hedónica, en 1999, gracias al trabajo de Kahneman, Diener y Schwarz, quienes definen esta disciplina como *el estudio de lo que hace que las experiencias sean placenteras o no*. Y el desarrollo reciente de la economía de la felicidad está claramente ligado

---

<sup>6</sup> Esto ocurre con los parapléjicos, que al principio sufren una caída muy importante en sus niveles de bienestar, pero con el tiempo son capaces de adaptarse a su infortunio, y después de algún tiempo, indican unos niveles de felicidad personal no muy por debajo del que tenían antes del accidente.

<sup>7</sup> La psicología positiva busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano.

<sup>8</sup> La economía positiva es la rama de la economía que se ocupa del análisis del comportamiento económico, de lo que es, era o será, abordando proposiciones que pueden demostrarse erróneas según las observaciones reales.

a la evolución de la psicología hedónica. A diferencia de los economistas, los psicólogos hedónicos se han involucrado en la producción, el análisis y la mejora de las medidas de bienestar subjetivo durante tres décadas. El concepto de Kahneman de *felicidad objetiva* resume la posición de muchos psicólogos hacia el análisis del bienestar subjetivo. Más que usar las medidas *top-down* de satisfacción con la vida obtenidas de las encuestas generales, los psicólogos prefieren el enfoque *bottom-up*, basado en evaluaciones inmediatas de experiencias hedónicas particulares, en las evaluaciones en tiempo real. En cambio, los economistas, en general, están interesados en las medidas de bienestar subjetivo, prefiriendo el análisis de los datos de satisfacción con la vida más que las medidas de *felicidad objetiva*.

Wilson (1967) examinó más de 30 años de investigación llevada a cabo por psicólogos y demostró que la mayor parte de esta investigación se había dedicado al análisis de la fiabilidad de los datos subjetivos de bienestar. Este análisis consistió en evaluar las medidas subjetivas del bienestar de los participantes en determinados estudios mediante la correlación con las evaluaciones hechas por terceros. Sus resultados pusieron de manifiesto que la felicidad declarada podía ser determinada de forma fiable, apoyando de este modo el enfoque subjetivista en el estudio de la felicidad. Los principales estudios contemporáneos al de Wilson eran de dos tipos: los que se centran en las diferencias de felicidad declarada entre personas y los que se centran en las diferencias que aparecen en un mismo individuo a lo largo del tiempo. Los resultados de Wilson tras explorar ambos tipos de análisis se resumen en que la persona feliz se perfila como joven, saludable, bien educada y bien remunerada, extrovertida, optimista, sin preocupaciones, religiosa, casada, con una alta autoestima, con una alta moral de trabajo, con aspiraciones modestas, e inteligente.

Desde el trabajo de Wilson en 1967, se han publicado más de 700 estudios sobre esta disciplina, lo que muestra que el análisis psicológico de los datos de bienestar subjetivo es muy intenso. Además, Diener (1984) mostró que

las conclusiones de Wilson seguían siendo válidas, pero puso de manifiesto la existencia de correlaciones débiles entre el bienestar subjetivo y las variables demográficas. Para este autor el bienestar subjetivo está determinado por un gran número de factores que pueden ser conceptualizados en varios niveles de análisis y es quizás poco realista esperar que algunas variables sean de vital importancia. Además, considera que el estado del análisis de los datos subjetivos de bienestar no está lo suficientemente avanzado como para explicar por completo el fenómeno de la adaptación, demostrando que los factores positivos, tales como la salud o el ingreso, se correlacionan con el bienestar subjetivo, lo que hace poco probable que la gente se adapte totalmente a las nuevas situaciones; cree que es posible que se dé algún grado de adaptación, pero sin que éste elimine por completo los efectos de los cambios.

En 1999, Diener, Suh y Smith publicaron una encuesta que confirmaba que las variables demográficas tenían efectos muy pequeños en el bienestar subjetivo. Además, el estudio presentó los principales avances en cuanto a la concepción, producción y análisis de los datos subjetivos de bienestar; el bienestar subjetivo ya no era considerado por psicólogos como una simple construcción, sino como un área de investigación científica formado por el análisis de diferentes tipos de evaluaciones. Según esta nueva concepción, los estados de ánimo y las emociones afectan a las evaluaciones de los acontecimientos de sus vidas. Si muchos de los resultados presentados por Wilson en 1967 seguían siendo válidos después de tres décadas, Diener *et al.* (1999) mostraron que los psicólogos habían cambiado su enfoque del análisis de las correlaciones entre las variables demográficas y el bienestar subjetivo de los datos obtenidos de las encuestas (datos de satisfacción con la vida), a la producción y análisis de nuevos datos. Se reconocía de este modo la naturaleza multifacética del bienestar, potenciando la investigación en este campo, al fijar como objetivo el desarrollo de mejores métodos para medir el bienestar subjetivo (Edwards, 2010).

En general, el análisis psicológico del bienestar subjetivo ha estado dedicado a mejorar las medidas de la felicidad. Los psicólogos hedónicos han desarrollado técnicas nuevas para medir la felicidad basadas en evaluaciones inmediatas de experiencias hedónicas más que en las recopilaciones de datos de las encuestas, y proponen estas nuevas mediciones como complementos de los indicadores sociales. Kahneman (1999) presentó un nuevo concepto de felicidad basado en el aislamiento del componente afectivo de una experiencia hedónica, medido por medio de evaluaciones inmediatas, con el fin de dar una base objetiva al análisis del bienestar subjetivo. Estas medidas de la felicidad son objetivas en la medida en que pueden ser establecidas por un observador. Los psicólogos hedónicos han desarrollado esta idea con el fin de calcular las sumas (utilidades totales) de las evaluaciones de las experiencias hedónicas (utilidades instantáneas) en el sentido del *hedonómetro* de Edgeworth. Estas sumas se han diseñado para ser diferentes de las evaluaciones a posteriori de las mismas experiencias (utilidades recordadas). De acuerdo con estas nuevas medidas, las evaluaciones retrospectivas del bienestar subjetivo se pueden predecir con exactitud a través de las estimaciones simples basadas en sólo dos resultados: el pico y el final de una experiencia hedónica, resultados aparecidos en el trabajo de Kahneman, Wakker y Sarin (1997), donde presentan una serie de experiencias que muestran que el total de las utilidades difiere sistemáticamente de las recordadas, que se consideran como utilidades de decisión, ya que se supone que son la base de la toma de decisiones. De este modo, las evaluaciones retrospectivas hacen caso omiso de la duración de una experiencia, y debido a este sesgo, consideran que estas evaluaciones no son buenos indicadores del bienestar subjetivo (Edwards, 2010). Y en este sentido, en lugar de evaluar el bienestar social con medidas generales de bienestar (*top-down approach*), los psicólogos prefieren las mediciones basadas en las evaluaciones en tiempo real (*bottom-up approach*), porque evita algunos de los sesgos de las evaluaciones retrospectivas (por ejemplo, el olvido de la duración) y está conectado con la asignación del tiempo, que sí se puede medir.

De hecho, en la actualidad, en el campo de la economía de la felicidad, trabajan conjuntamente sociólogos, psicólogos, economistas y otros científicos sociales, tanto en el desarrollo de nuevas metodologías, como la aportación de nuevas evidencias. El intento por medir la felicidad y relacionarla con determinadas variables económicas tradicionales, como la renta, el desempleo o la inflación, ha impulsado en gran medida este tipo de estudios, instaurando plenamente la felicidad en la ciencia económica.

En el capítulo siguiente se presenta parte de la ingente evidencia empírica existente acerca de la felicidad en economía, porque desde la aparición de la Paradoja de la Felicidad de Easterlin en 1974, junto con los resultados de los estudios de Scitovsky en 1976 sobre el comportamiento de los consumidores, mucho se ha escrito sobre la felicidad como objeto de estudio de la ciencia económica, ya que explorar las paradojas que se derivan de los análisis basados en datos subjetivos puede dar lugar a la revisión de los principios básicos de la economía contemporánea, más aún en lo relacionado con el empleo, por lo que supone de reto en la actualidad mundial y por cómo el empleo afecta a la felicidad de las personas en función de las distintas condiciones de trabajo.

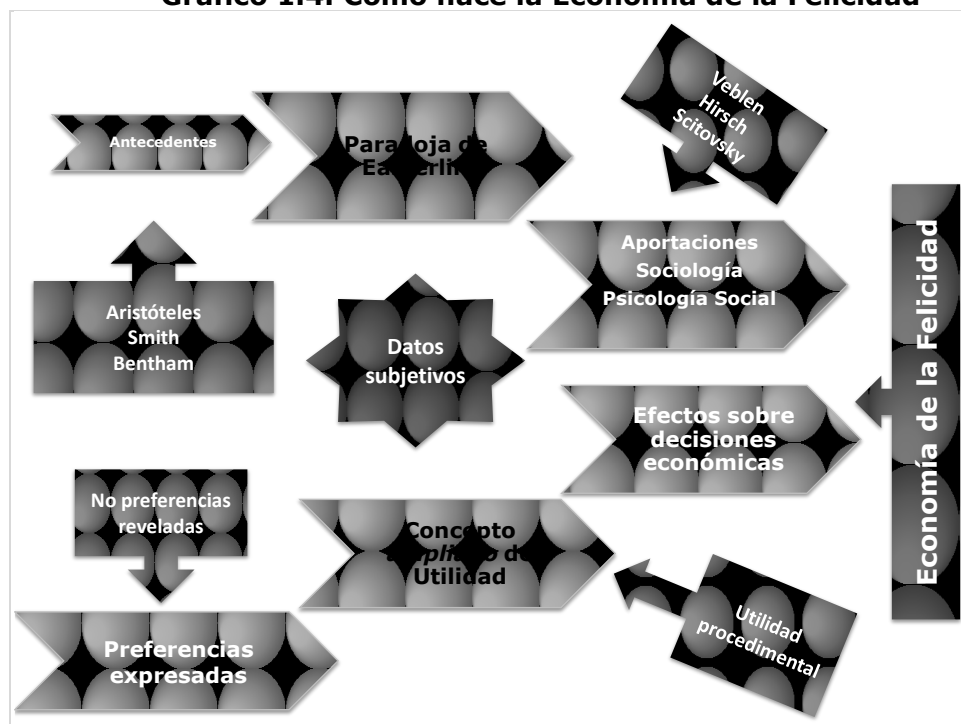
### **Conclusiones del capítulo**

En este capítulo se han presentado los fundamentos teóricos de la denominada *Economía de la Felicidad*, marco de análisis económico complementario al convencional, que cuestiona la riqueza como variable explicativa primordial del bienestar y concibe que la economía existe por y para las personas, con el fin de mejorar los niveles de bienestar tanto individual como colectivo. La relevancia de los aspectos económicos se traduce en que son un medio para lograr un fin: hacer a la gente más feliz (Oswald, 1997).

Estos fundamentos teóricos van desde el hedonismo de Epicúreo y el eudemonismo aristotélico, hasta llegar al utilitarismo de Bentham;

posteriormente, pasa por el concepto de utilidad y las preferencias reveladas, para dar el salto de la utilidad a la felicidad, mediante la utilidad *ampliada y procedimental* y el papel de las preferencias expresadas, para concluir con el momento clave: el descubrimiento de la Paradoja de la Felicidad, en 1974, gracias a los trabajos de Richard Easterlin.

**Gráfico 1.4. Cómo nace la Economía de la Felicidad**



Fuente: elaboración propia

Según la Paradoja de Easterlin, entre 1946 y 1970 en Estados Unidos, el ingreso real per cápita se duplicó, mientras que el grado de satisfacción subjetiva no aumentó; además establece que entre los países ricos y pobres, no existen diferencias significativas en la satisfacción subjetiva o felicidad, pero que dentro de un país, sí existe una relación positiva entre la renta y la felicidad de los individuos.

A partir de la paradoja de Easterlin, la Economía de la Felicidad comienza a desarrollarse, gracias a las aportaciones desde la psicología social y la

sociología, en torno a la idea de que las aspiraciones de los individuos y la producción de utilidad relativa dependen de dos procesos: la adaptación, es decir, la gente se acostumbra a las nuevas circunstancias y ajusta de manera adecuada su nivel subjetivo de bienestar, y las comparaciones sociales, es decir, no es el nivel absoluto de los ingresos lo que más importa, sino la posición en relación con los demás, es decir, la utilidad depende de la relación de la renta individual y la de los demás. Así, nos adentramos en la denominada *noria hedónica*: las aspiraciones individuales crecen con el aumento de los ingresos, pero una vez que las necesidades básicas están satisfechas, los ingresos relativos se convierten en más importantes para el bienestar que los absolutos. Pero llegados a este punto, y dado que las personas se adaptan a sus nuevos ingresos y niveles de consumo, los bienes adicionales proporcionan inicialmente un placer extra, pero únicamente transitorio, de forma que la mayor utilidad derivada de esos bienes y la satisfacción que proporcionan, dependen del cambio y desaparecen con el consumo continuo.

De este modo se van configurando las tres explicaciones básicas de la paradoja de la felicidad: la primera tiene que ver con las comparaciones sociales y la competencia posicional, a través de las preferencias interdependientes y la renta relativa; la segunda, con los procesos de adaptación hedónica y la teoría del *Set Point*; y la tercera, con los fallos de pronóstico afectivo y las expectativas erróneas. Todas estas explicaciones están basadas en las ideas de los bienes básicos y no básicos de Adam Smith, del consumo ostentoso de Thorstein Veblen, de los bienes posicionales de Fred Hirsch, y de los bienes de confort de Tibor Scitovsky, entre otras.

El actual avance de la Economía de la Felicidad también se debe a la mayor disponibilidad de datos subjetivos y, sobre todo, a su uso por parte de los economistas, de forma que su desarrollo posterior es básicamente empírico, centrado en el descubrimiento de los determinantes macro y microeconómicos de la felicidad, para distintos colectivos, países y

momentos temporales, cuyos resultados demuestran la consistencia de este enfoque como complemento al análisis económico tradicional, en el cual la utilidad depende de una función de bienes y servicios determinada, es independiente de la utilidad de los demás y valora el resultado presente a través del comportamiento revelado del individuo, que se corresponde con sus preferencias. En cambio, en el comportamiento observado de los individuos, la utilidad es interdependiente, esto es, depende de la de los demás a través de las comparaciones sociales y la competencia posicional, pero además no solo valora el resultado, sino también el proceso, es decir, cómo se ha llegado a ese resultado a través del tiempo. En esta utilidad *procedimental*, los efectos intertemporales son cruciales, en especial las experiencias pasadas y las expectativas futuras. De esta manera, aparece el concepto de utilidad como bienestar, como satisfacción con la vida, al restablecer la idea original de que la utilidad consiste en todo aquello que un individuo valora, de modo que retoman su protagonismo los determinantes no instrumentales de la utilidad, ya que los procesos y las instituciones bajo las que la gente vive y actúa también son fuentes de utilidad.

Dada su importancia para las decisiones de política económica, en la actualidad existen distintas iniciativas basadas en la Economía de la Felicidad llevadas a cabo desde distintos gobiernos e instituciones económicas, como la OCDE y la Comisión Europea. Porque si como señala Sampedro (2009), la economía es una ciencia social, su fundamento es la sociedad. Como la sociedad la constituyen las personas, el problema de las personas es decisivo para la economía; y el problema de las personas es su bienestar y su felicidad. Si una crisis es un proceso de cambio, qué mejor momento que la actual crisis social y económica, para detenerse a analizar el bienestar de las personas y poder entender el presente y diseñar mejor el futuro.



## **Capítulo 2. Evidencia empírica de la felicidad en la economía**

Hoy en día, en el campo de la economía de la felicidad trabajan sociólogos, psicólogos, economistas y otros científicos sociales. Sus análisis que cuestionan el supuesto neoclásico del agente racional, giran alrededor de dos aproximaciones al concepto de felicidad: la primera tiene como referencia a Bentham, y es de tipo subjetivo- hedonista- individualista, mientras que la segunda, cuyo referente principal es Aristóteles, es una aproximación de tipo objetivo- eudemonista – relacional. Estos análisis empíricos utilizan un concepto ampliado de la utilidad, que incluye tanto el comportamiento observado, a través de la utilidad experimentada, como la valoración de los procesos que generan esa utilidad, a través de la utilidad de procedimiento (que a su vez incluye las expectativas), retomando la idea de que la utilidad consiste en todo aquello que un individuo valora. Y todas estas investigaciones han contribuido a explicar la paradoja de Easterlin, a través de tres ideas básicas: las comparaciones sociales (influidas por las preferencias interdependientes, el papel del ingreso relativo y la noria hedónica), la adaptación hedónica o la teoría del Set Point, y los fallos de pronóstico afectivo debidos a las expectativas erróneas.

Además, el intento de relacionar la felicidad con determinadas variables económicas tradicionales, como la renta, el desempleo o la inflación, ha impulsado un gran número de investigaciones que han instaurado la felicidad en la ciencia económica, cuestionando incluso algunos de sus principios generalmente aceptados, de modo que explorar las paradojas que se derivan de los análisis basados en datos subjetivos, pueden dar lugar a la revisión de algunos principios básicos de la economía y al planteamiento de indicadores complementarios a los existentes para entender mejor el presente y diseñar políticas macroeconómicas y laborales más acertadas en el futuro.

Pero la literatura sobre el bienestar subjetivo está aún en desarrollo, muchas respuestas aún no son definitivas, y no se resolverán hasta que se

disponga de grandes bases de datos nacionales que contengan tantas medidas objetivas y subjetivas de evaluación de la vida, además de información sobre otros aspectos de la calidad de vida. Según la OCDE (2011), la clave para la evolución estadística en el área del bienestar subjetivo es establecer un conjunto robusto de medidas recogidas de manera consistente en todos los países.

En este sentido, muchas son las iniciativas puestas ya en marcha en relación con la medición del bienestar desde distintos gobiernos e instituciones, como la OCDE y la Comisión Europea, con diversos marcos conceptuales y metodológicos. La idea promotora de todas estas iniciativas es la mejora del conocimiento de las condiciones de vida de los ciudadanos y de sus preocupaciones, así como facilitar el diseño de políticas basadas en los resultados de esta evidencia. Y para medir el progreso y el bienestar de las sociedades es necesario ir más allá de la información proporcionada por el Producto Interior Bruto (PIB) de los países, idea ya manifestada por Kuznets (1930) al afirmar que el bienestar de una nación no puede inferirse de la medición de la renta nacional. Sintéticamente, las limitaciones del PIB como indicadores para medir el progreso pueden resumirse en que se trata de un agregado monetario que no recoge los aspectos redistributivos ni las desigualdades, no recoge todo aquello para lo que no se dispone de una valoración de mercado, directa o indirecta (como el trabajo no remunerado en el hogar, o los costes medioambientales de las actividades económicas, entre otros) e ignora el impacto de las actividades productivas sobre determinados stocks, como los recursos naturales. Por ello, es necesaria una nueva orientación para medir el bienestar en una economía compleja, pero no con un único indicador agregado, sino mediante indicadores de las distintas dimensiones del bienestar, indicadores que requieren de datos que no capturan las mediciones convencionales.

Las iniciativas más destacadas que existen en este sentido, y que se presentan a continuación, asumen la idea de progreso social como mejora del bienestar en términos sostenibles y equitativos, bienestar que a su vez

es multidimensional, de forma que depende tanto de las condiciones de vida (renta, salario, consumo, vivienda, etc.) como de la calidad de vida (salud, trabajo, ocio, relaciones sociales, democracia, bienestar subjetivo, etc.). El marco conceptual común de la medición del progreso de las sociedades en estas iniciativas se basa en un concepto multidimensional, que recoge los tanto los aspectos materiales e inmateriales del bienestar, como los aspectos objetivos y subjetivos del mismo, así como su sostenibilidad; se trata de un concepto referido a las experiencias de las personas, tanto en lo que ellas valoran como importante, como en lo que la sociedad les aporta como ciudadanos.

De ahí la importancia de la información proporcionada por las mediciones de bienestar objetivo y subjetivo para conocer cómo es la calidad de vida de las personas. Y a la hora de valorar el bienestar subjetivo (felicidad) hay que tener en cuenta las evaluaciones cognitivas que cada persona hace de los elementos que valora referidos a distintas dimensiones de su vida y los sentimientos afectivos positivos y negativos, para un mejor conocimiento de los factores que determinan la calidad de vida de las personas, más allá de la renta.

La iniciativa más influyente es la Comisión para la Medición del Crecimiento Económico y el Progreso Social, creado por Nicolás Sarkozy en enero de 2008, dada la brecha existente entre las medidas estándares de crecimiento del PIB y la percepción subjetivas del progreso y el bienestar por parte de la ciudadanía. La idea es identificar los límites del PIB como indicador del desempeño económico y el progreso social, y obtener la información adicional necesaria para la producción de indicadores relevantes y pertinentes para medir el bienestar, evaluar la viabilidad de instrumentos alternativos para medir el bienestar y presentar esa información de la forma más adecuada. La Comisión, compuesta por 22 miembros (académicos, estadísticos y expertos) y encabezada por Joseph Stiglitz, Amartya Sen y Jean-Paul Fitoussi, presentó, tras 18 meses de trabajo, su informe final en septiembre de 2009, que concluyó que hay que pasar de la medición de la

producción económica a la medición del bienestar de la gente, que reconoce como multidimensional, e insistió en la incorporación de medidas subjetivas para analizar el bienestar de los individuos. Además, estableció una serie de recomendaciones de cara a mejorar las medidas de salud de las personas, educación, actividades personales y condiciones ambientales y todas aquellas actividades que predicen la satisfacción de vida, así como los vínculos entre ellas, para diseñar políticas en diversos ámbitos, puesto que estas medidas proporcionan información clave tanto objetiva como subjetiva del bienestar, por lo que las estadísticas deben incorporar preguntas para captar las evaluaciones de la gente de su propia vida, sus experiencias hedonistas y sus prioridades. En la actualidad, las recomendaciones de esta Comisión se han ido implantando en la estadística de Francia, de manera que ya son varias las publicaciones sobre el PIB, la calidad de vida y el desarrollo sostenible basadas en las mismas<sup>9</sup>.

En relación a la calidad de vida, las contribuciones se han centrado básicamente en dos aspectos; el primero de ellos, en relación con las mediciones de la calidad de vida (vivienda, consumo), las restricciones financieras, salud, educación, condiciones de trabajo, relaciones sociales e inseguridad económica, a finales de 2010 se publicaron tres informes sobre indicadores que sintetizan las diferentes dimensiones, la participación social y el asociacionismo; el segundo, en relación con la apreciación subjetiva del bienestar, con publicaciones presentadas a finales de 2011 sobre los aspectos subjetivos de la calidad de vida y sobre el desarrollo de las actividades domésticas. Es decir, las recomendaciones de la Comisión Stiglitz ya han dado sus frutos en Francia y según la agenda del INSEE, lo seguirá haciendo en el futuro. Y como vemos a continuación, también lo ha hecho en otros organismos, como la OCDE y Eurostat.

La segunda iniciativa clave en este ámbito es el *Proyecto Global sobre la Medición del Progreso de las Sociedades* de la OCDE, que se inició con la

---

<sup>9</sup> Pueden consultarse todas las publicaciones en el siguiente enlace del INSEE: [http://www.insee.fr/en/publications-et-services/default.asp?page=dossiers\\_web/stiglitz](http://www.insee.fr/en/publications-et-services/default.asp?page=dossiers_web/stiglitz)

declaración del Foro Mundial de Estambul en junio de 2007 sobre la medición y el fomento del progreso de las sociedades, que tendrá su continuación en el foro de Busan, en 2009, sobre las formas de reflejar el progreso y el diseño de alternativas que mejoren la vida de las sociedades<sup>10</sup>. El marco de la OCDE define el progreso social como una mejora del bienestar equitativa y sostenible en una sociedad, y considera el bienestar humano como un dominio clave, e incluye la idea de que la economía, la cultura y la gobernanza son sus pilares básicos, puesto que crean el entorno propicio para la mejora dicho bienestar. Este enfoque incluye seis objetivos humanos para ese bienestar: la salud física y mental, el conocimiento, el trabajo, el bienestar material, la libertad y las relaciones interpersonales. Además, la OCDE aboga por el uso de medidas subjetivas y objetivas de ese bienestar en las estadísticas nacionales. En mayo de 2010, el proyecto se identifica como prioritario en los trabajos de la OCDE en el bienio 2011-2012, y el resultado es la iniciativa *Better Life*, enmarcada en los trabajos del 50º aniversario de la OCDE "Better policies for better lives", y que es el primer intento a escala internacional que va más allá del ámbito conceptual y presenta un conjunto de indicadores comparables de bienestar para los países de la OCDE, mediante un inventario de indicadores con un desarrollo metodológico que mejora las métricas existentes hasta la fecha.

El marco conceptual está muy próximo al establecido por la Comisión Stiglitz y las dimensiones que establece están basadas en tres pilares (condiciones materiales, calidad de vida (incluido el bienestar subjetivo) y sostenibilidad), dimensiones que resultan ser relevantes para diferentes culturas y contextos internacionales. Los indicadores diseñados resultan muy sólidos conceptualmente, miden lo que se quiere medir, son de fácil comprensión y sin ambigüedades interpretativas, y son aceptados por la comunidad científica. La información de base es de alta calidad, al utilizar fuentes oficiales, elaboradas con información sistemática que permite

---

<sup>10</sup> Está prevista la celebración de un nuevo foro en Dehli en 2012 que dará continuidad a estos trabajos

comparabilidad espacial. El resultado de este trabajo es el informe *How's Life?*<sup>11</sup>, publicado en octubre de 2011.

Otra de las iniciativas más destacadas es la Comunicación *Más allá del PIB* emitida por la Comisión Europea en agosto de 2009 (COM(2009) 433 final), cuyo origen tiene lugar en noviembre de 2007 en la Conferencia "Más allá del PIB", organizada por la Comisión Europea, junto con el Parlamento Europeo, el Club de Roma, el WWF y la OCDE, donde quedó patente el apoyo de los responsables políticos, expertos económicos, sociales y ambientales y la sociedad civil al desarrollo de indicadores para complementar el PIB y ofrecer una visión más precisa de los avances en los ámbitos sociales, económicos y ambientales, con el objetivo de proporcionar una información más completa para apoyar las decisiones políticas. Esta comunicación presenta una hoja de ruta con acciones clave destinadas a apoyar los objetivos de la Comisión de elaborar los indicadores adecuados a los desafíos de hoy, como complementar el PIB con indicadores medioambientales y sociales (como la calidad de vida y el bienestar), ampliar las cuentas nacionales a temas ambientales y sociales u obtener información más precisa sobre las desigualdades, aspectos de los que depende claramente el bienestar de la gente. Esta iniciativa también reconoce la importancia de disponer de datos sobre la calidad de vida de las personas, que abarquen las dimensiones económica, social y medioambiental, pero también las condiciones tanto objetivas como subjetivas de la gente.

Tal es la importancia de estos temas en las instituciones europeas, que en febrero de 2010 se creó un grupo de trabajo denominado *Sponsorship sobre la medición del Progreso, el Bienestar y el Desarrollo Sostenible*, copresidido por Eurostat y el INSEE (*Intitut national de la statistique et des études économiques* del gobierno francés), donde participan los estados miembros de la Unión Europea y el EFTA (European Free Trade Association, que incluye cuatro países: Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza), la OCDE y

---

<sup>11</sup> En el capítulo siguiente se presentan los principales resultados de este informe

Naciones Unidas. Su objetivo es proponer al Comité del Sistema Estadístico Europeo un conjunto de actuaciones para implementar las recomendaciones del informe de la Comisión Stiglitz y de la Comisión *Más allá del PIB*. En este sentido, deben complementar el PIB con indicadores sociales y medioambientales, mejorar la rapidez y la oportunidad de la información, proporcionar información más precisa sobre la distribución y las desigualdades, elaborar una relación europea de indicadores de desarrollo sostenible y ampliar las cuentas nacionales a los ámbitos sociales y medioambientales. Su trabajo final está recogido en el informe presentado en el 11º Encuentro del Comité del Sistema Estadístico Europeo, celebrado en noviembre de 2011. Las principales conclusiones (además de las relacionadas con la sostenibilidad medioambiental) se resumen como sigue:

- En cuanto al fortalecimiento de la perspectiva de los hogares y aspectos de la distribución de la renta, el consumo y la riqueza: se pone el énfasis en la perspectiva de los hogares, que abarca la renta, el consumo y la riqueza, así como su distribución. Concretamente, cinco recomendaciones se refieren a las estadísticas económicas y cómo podrían reflejar mejor las condiciones materiales de vida de los hogares, cómo se cubren los deseos y las necesidades materiales de los hogares en promedio y por categoría de hogar. La necesidad de medir mejor el progreso se destaca también en la Comunicación de la Comisión "Más allá del PIB". Se han identificado cuatro áreas prioritarias en las Estadísticas Europeas: (1) Promocionar los datos existentes de las cuentas nacionales relativos a renta consumo de los hogares, (2) Proporcionar información sobre la distribución de la renta, el consumo y la riqueza, (3) Fomentar la recopilación del balance para hogares, (4) Ampliación de la medición de la renta al ocio y a las actividades domésticas de no-mercado.
- En cuanto a la medida multidimensional de la calidad de vida, se centra la necesidad de indicadores sobre la calidad de vida en cinco recomendaciones y define ocho dimensiones clave que cubren

aspectos objetivos y subjetivos del bienestar que deben ser tenidos en cuenta. Estas dimensiones incluyen las condiciones materiales de vida, actividades productivas y remuneradas (incluyendo trabajo), salud, educación, ocio e interacciones sociales, inseguridad económica, laboral y física, gobernanza y derechos básicos, entorno natural y de vida además de experiencia de vida en general; también se considera que los indicadores de calidad de vida en todas las dimensiones cubiertas deberían evaluar desigualdades en un modo global. Finalmente, sugiere a las oficinas de estadística incorporar en sus propias encuestas preguntas para recoger la evaluación de vida de las personas, sus experiencias hedónicas y prioridades. Así, las áreas prioritarias para trabajos futuros se centran en (1) Usar las Estadísticas Europeas sobre Renta y Condiciones de Vida como el instrumento central; (2) Complementar la cobertura de las dimensiones con fuentes de datos adicionales; (3) Profundizar y mejorar el análisis del bienestar.

Por último destacar los logros más destacados del trabajo de este grupo de trabajo son la estrategia "Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" (COM(2010) 2020), que define los objetivos cuantificables de los indicadores recogidos en la iniciativa *Más allá del PIB*, y el hecho de que en 2013 está previsto que el cuestionario EU-SILC (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) incorpore un módulo ad hoc sobre aspectos de bienestar subjetivo. De este modo, las medidas de bienestar subjetivo están empezando a encontrar su sitio en el mundo de las estadísticas oficiales<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> En relación a la dimensión multidimensional de la calidad de vida en la UE, también existen varias iniciativas de fuentes no oficiales, como es el caso de la Encuesta Europea de Calidad de Vida, realizada por *Eurofound* en 2003, 2007 y 2011, esta última pendiente de publicación, o de la Encuesta Social Europea (realizada hasta ahora por la Universidad Pompeu Fabra, y que a partir de 2012 realizará el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), o el *Eurobarómetro*, encuesta de opción realizada desde 1973 por la Dirección General de Comunicación de la Comisión Europea.



A nivel nacional, existen varias iniciativas ya consolidadas y que constituyen verdaderas referencias internacionales, como es el caso de Canadá, donde publican un índice nacional de bienestar y se recopilan estadísticas oficiales sobre bienestar subjetivo en la Encuesta Social General desde 1985. Nueva Zelanda también recoge datos sobre la satisfacción de vida a través de la Nueva Encuesta Social General, y esta información constituye la clave de la publicación del informe. En Australia, la Oficina Australiana de Estadísticas incluye medidas subjetivas de bienestar en su publicación sobre las medidas de progreso en ese país. Además, en los últimos meses, una serie de iniciativas importantes se han puesto en marcha por varias agencias de estadísticas oficiales: la iniciativa del Reino Unido, puesta en marcha en 2010, para desarrollar un nuevo conjunto de medidas de bienestar nacional, resultado de una combinación de medidas subjetivas y objetivas; en Italia, la oficina nacional de estadística ha publicado recientemente las primeras medidas oficiales de satisfacción con la vida como parte de su encuesta social general, Indagine Multiscopo; y en Polonia, la nueva encuesta multidimensional de la cohesión social llevada a cabo en 2011 contiene una serie de medidas de bienestar subjetivo.

Y en España, sobre la base del contenido y los compromisos establecidos en la Comunicación de la Comisión "Más allá del PIB" y la Estrategia Europa 2020, y tomando como referencia el conjunto de recomendaciones de la Comisión Stiglitz sobre cómo mejorar la medición del bienestar, el Sistema Estadístico Europeo (SEE), y teniendo en cuenta el interés e importancia de este tema para la Estadística oficial, tanto al nivel nacional como en el seno del SEE y, en general, en el ámbito internacional, la Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística, en su reunión de 7 de julio de 2011, acuerda constituir el Grupo de Trabajo para la medición del progreso, el bienestar y el desarrollo sostenible, con los objetivos siguientes: analizar e informar sobre las iniciativas existentes en la actualidad en esta materia desde la perspectiva estadística y las conclusiones de las mismas; y elaborar un documento en el que se recoja cómo podrían trasladarse las

propuestas de las diferentes iniciativas desde la perspectiva estadística al caso español. Este grupo de trabajo, encabezado por el Instituto Nacional de Estadística, está formado por expertos, académicos, estadísticos de distintos ministerios, sindicatos e instituciones sociales diversas<sup>13</sup>. Comienza a trabajar en noviembre de 2011 y termina sus trabajos en mayo de 2012, con la identificación de nueve indicadores del bienestar por sus distintas dimensiones, estos indicadores son los siguientes: condiciones de vida materiales, actividades productivas y remuneradas, salud, educación, interacciones sociales y de ocio, inseguridad personal, gobierno y derechos fundamentales, medioambiente y entorno natural y satisfacción personal global. La idea es identificar para cada dimensión las recomendaciones del SEE que en España son significativas, y cuáles no lo son, y cuál es el grado de cumplimiento en la actualidad de dicha recomendación. En junio de 2012 se eleva al Consejo Superior de Estadística el informe final del grupo de trabajo para su valoración y elaboración del plan de trabajo futuro. El contenido de este informe recoge el actual debate sobre la medición del progreso de las sociedades y la necesidad de reflexionar sobre los

---

<sup>13</sup> Los miembros del Grupo de Trabajo para la Medición del Progreso, el Bienestar y el Desarrollo Sostenible de INE son los siguientes: Presidente: D. Alejandro Costa Sáenz de San Pedro, Director General de Planificación, Coordinación y Difusión Estadística (INE); Secretaria: D<sup>a</sup> Teresa Escudero Molina, Jefe de Área de la Unidad de Análisis Sociales (INE); Vocales: D.<sup>a</sup> Eva Senra Díaz, Asesora, Oficina Económica del Presidente del Gobierno; D. Mariano Gómez del Moral, Asesor de la Presidencia (INE); D. José M<sup>a</sup> Labeaga Azcona, Director General, Instituto de Estudios Fiscales; D. Jesús Ibáñez Milla; Subdirector General de la Oficina de Estadística. Ministerio de Educación; D.<sup>a</sup> Dolores Allona Alberich, Subdirectora General de Estadística, Ministerio de Trabajo e Inmigración; D.<sup>a</sup> Paloma Seoane Spiegelberg, Subdirectora General de Estadística, Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino; D.<sup>a</sup> María Ángeles Pérez Corrales, Directora de la División de Estadística, Ministerio de Cultura; D. Santiago Esteban Gonzalo, Consejero Técnico, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad; D. José Carlos Rubio García, Secretario General. Técnico, Ministerio de Ciencia e Innovación; D.<sup>a</sup> Ada Ferrer i Carbonell, Científica Titular, Instituto de Análisis Económico-CSIC; D. Carlos Martín Urriza, Economista del Gabinete Económico Confederal, Confederación Sindical de Comisiones Obreras; D.<sup>a</sup> Elena Cachón González, Economista, Gabinete Técnico Confederal, UGT; D. Juan de Lucio Fernández, Director de Estudios Económicos, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España; D.<sup>a</sup> Ana Isabel Ceballo Sierra, Presidenta Asociación General de Consumidores; D.<sup>a</sup> Olympia Bover Hidiröglu, Jefa de información microeconómica y Unidad de Análisis, Banco de España; D. Salustiano del Campo Urbano, Académico, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas; D. Roberto Escudero Barbero, Miembro, Consejo General de Economistas de España; D.<sup>a</sup> Sabina Lobato Lobato; Directora de Empleo, Formación y Proyectos, Fundación ONCE; D. Luis M. Jiménez Herrero, Director Ejecutivo, Observatorio de la Sostenibilidad en España; D. José Manuel Morán Criado, Vicepresidente, Capítulo Español del Club de Roma; D. Juan Manuel Rodríguez Poo, Catedrático de Economía, Universidad de Cantabria; D. Javier Andrés Domingo, Catedrático de Análisis Económico, Universidad de Valencia.

indicadores económicos y sociales existentes al respecto, repasando los antecedentes del proyecto y sus fundamentos conceptuales y metodológicos. Y recopila las acciones del SEE para implementar las recomendaciones de la Comunicación "Más allá del PIB" y del informe Stiglitz. El informe del grupo de trabajo contiene un conjunto de acciones concretas y trabajos de desarrollo que han de llevarse a cabo para adaptar el sistema estadístico a las nuevas y cambiantes necesidades de información. Las acciones propuestas se estructuran en tres grandes áreas:

- Perspectiva de los hogares y aspectos de distribución de la renta, el consumo y la riqueza
- Medidas multidimensionales de la calidad de vida
- Sostenibilidad ambiental

En cada una de estas áreas las recomendaciones formuladas por la Comunicación "Más allá del PIB" y el informe Stiglitz se concretan en acciones determinadas, en función de la situación actual de determinadas estadísticas y de los datos disponibles. Cada área tiene unos resultados clave y una lista de indicadores concretos. Finalmente, y en función de toda esta información, se proponen los pasos a desarrollar en el futuro<sup>14</sup>.

En resumen, y a pesar de las diferencias metodológicas y conceptuales, las diversas iniciativas desarrolladas en la actualidad desde gobiernos e instituciones económicas y sociales, ponen de manifiesto la necesidad común de disponer de este tipo de información sobre el bienestar y la satisfacción con la vida de los ciudadanos.

En este sentido, el informe *How's life?* de la OCDE recoge dos ideas fundamentales: cómo la gente experimenta una serie de circunstancias es

---

<sup>14</sup> A fecha de finalización de esta tesis doctoral, este grupo de trabajo tiene pendiente la aprobación del citado informe por el Comité del Sistema Estadístico Europeo y su inclusión en el programa de trabajo del SEE. Este programa de trabajo debe incluir la elección de un formato de presentación de los indicadores seleccionados y la estrategia de comunicación al SEE de las acciones desarrolladas. Tras la aprobación del SEE, se comunicarán los resultados del grupo de trabajo a distintos interesados nacionales e internacionales, a las comunidades científicas y a los potenciales usuarios mediante un proceso de consulta.

tan importante como las propias circunstancias, y las personas son los mejores jueces sobre cómo van sus vidas. Este informe destaca dos desafíos clave relacionados con el uso de los indicadores de bienestar subjetivo: el primero está relacionado con el hecho de que las cosas que mejoran la satisfacción de las personas con su vida puede ser éticamente inaceptable, o puede verse afectado por circunstancias personales, por lo que conviene utilizar la información subjetiva junto con los indicadores sobre las características objetivas de la vida de las personas (Stevenson y Wolfers, 2008); el segundo desafío está relacionado con el hecho de si las opiniones subjetivas son realmente mensurables o no, en el sentido de que todas las personas entiendan las preguntas por igual, y en el sentido de si sus respuestas se ven afectados o no por factores externos transitorios. Pero las investigaciones recientes han demostrado que estas deficiencias tienen un efecto limitado en las medidas subjetivas de bienestar y que de hecho es posible hacer comparaciones válidas entre diferentes grupos de personas.

Este informe también señala que a la gente le resulta fácil responder a las preguntas sobre el bienestar subjetivo, e incluso existen evidencias de que las cuestiones subjetivas tienen menores tasas de no respuesta que muchas preguntas objetivas, como las relativas a los ingresos o a los gastos de consumo (Rässler y Riphahn, 2006). Además, las personas generalmente dan respuestas similares a las preguntas si se repiten en otro momento (Krueger y Schkade, 2007). Los estudios también muestran que el bienestar subjetivo de las preguntas se entienden de una forma similar en distintas culturas (Diener y Tov, 2007). Así las cosas, las medidas subjetivas son cada vez más aceptadas (y utilizadas) en el análisis empírico en economía.

**Tabla 2.1. Convergencia de distintas iniciativas en relación al concepto de bienestar. Concepto clave y componentes**

Informe Stiglitz	Más allá del PIB	Iniciativa <i>Better Life</i> - OCDE	UNECE/OCDE/Eurostat	Eurostat feasibility study
<b>Bienestar</b>	<b>Calidad de vida y bienestar</b>	<b>Bienestar material y calidad de vida</b>	<b>Calidad de vida</b>	<b>Satisfacción con la vida y felicidad</b>
Estándares de vida material (ingreso, consumo y riqueza)	Ingreso, riqueza, distribución de desigualdades, pobreza	Bienestar material (ingreso y riqueza, empleo y ganancias salariales)	Indicador principal: bienestar material; necesidades personales: alimentación	Estándar de vida
Salud	Salud	Salud	Necesidades personales: salud	Salud y longevidad; necesidades psicológicas subjetivas
Educación		Educación y capacidades	Necesidades personales: educación	Educación
Actividades personales, incluido el trabajo		Trabajo y equilibrio con la vida personal		Actividades productivas y con valor, autoestima, subjetividad de actividades profesionales e individuales, realización personal
Participación política y gobernanza	Servicios públicos, accesos a los mismos infraestructuras, calidad de la vivienda, discriminación	Compromiso cívico y gobernanza	Necesidades sociales: participación política; necesidades personales: desigualdad	Derechos básicos socialmente establecidos
Relaciones sociales	Exclusión social	Conexiones sociales	Necesidades personales: exclusión social; necesidades sociales: amigos y familia	Interacciones sociales, relaciones subjetivas, amor, pertenencia
Medio ambiente (condiciones presentes y futuras)	Medio ambiente limpio: cambio climático, uso de la energía, biodiversidad, contaminación del aire, uso del agua, polución, uso de los recursos	Calidad de vida medioambiental	Necesidades personales: ambiente natural	
Inseguridad, económica y física		Inseguridad personal	Necesidades personales: riesgo e inseguridad de los ingresos; otros	
				Autoestima, subjetividad de actividades profesionales e individuales, realización personal

Fuente: Elaboración propia a partir de *Final report of the Sponsorship on Measuring Progress, Well-being and Sustainable Development, 11th Meeting Of The European Statistical System Committee*, Noviembre de 2011.

## 2.1. Cómo se concibe la felicidad en el análisis económico

Dado el desarrollo del análisis empírico de la felicidad, en economía ha surgido un movimiento que reclama que a la utilidad se le debe dar contenido en términos de felicidad, y si es posible, debe ser medida. Este giro ha surgido como consecuencia de cuatro grandes descubrimientos:

1. Cada vez existe más evidencia empírica que sugiere que las preferencias individuales y la felicidad individual son distintas y en muchas ocasiones divergentes. Ha quedado claro que una parte importante del comportamiento observado en la vida real no puede ser explicado únicamente por las preferencias reveladas. Esto afecta al comportamiento del mercado, pero más aún a las actividades sociales.
2. La utilidad se ha llenado de contenido por varios economistas. El más influyente ha sido Tibor Scitovsky (1976) en *The joyless economy*, donde argumenta que la mayoría de los placeres en la vida no pueden comprarse en los mercados, no tienen precio y no están en venta. Otros economistas han minado aún más la confianza en la utilidad. La idea de que el ingreso relativo, comparado con los ingresos de amigos y vecinos, más que el ingreso absoluto es un determinante crucial del consumo, ha sido vendida durante años. Y esta idea fue retomada por James Duesenberry (1949), volviendo a las posiciones de Thorstein Veblen (2002) y más recientemente ha sido popularizada por Robert Frank en *Choosing the right pond* (1985) y *Luxury fever* (1999).
3. La investigación sobre el concepto y la medida de la felicidad ha evolucionado mucho en psicología desde los años 50. El rigor de la psicología experimental y el soporte empírico proporcionado al concepto de felicidad, ha ayudado a que una nueva idea de utilidad medible sea aceptable para algunos economistas. Pero tuvo que pasar mucho tiempo hasta que un economista utilizó datos sobre

felicidad, revistiendo una medida cardinal comparable e interpersonal de la utilidad. Fue Easterlin, en 1974.

4. En los últimos años, como consecuencia del surgimiento de la psicología económica, han surgido teorías y evidencias empíricas que muestran que la gente no siempre es capaz de elegir la mejor cantidad de utilidad para ellos mismos. La divergencia entre utilidad sustantiva (en el sentido de bienestar subjetivo) y preferencia van más allá de las restricciones apuntadas por los economistas. Existen tres razones para ello: la primera son las influencias del contexto, como son las comparaciones con otras personas; la segunda, los sesgos en el conocimiento, entre los que destacan las asimetrías y las consecuentes decisiones distorsionadas; la tercera, la capacidad limitada para predecir los gustos futuros de uno mismo y los procesos de adaptación.

En la actualidad, el contenido de la literatura sobre la felicidad en economía es básicamente empírico, dejando de lado la mayor parte de las cuestiones filosóficas en torno a este fenómeno. Ahn y Mochón (2007) recuerdan que también han aparecido algunas publicaciones sobre los fundamentos teóricos de la economía de la felicidad, como la de Rayo y Becker (2007) o la de Graham y Oswald (2006). Estos autores señalan que la pieza clave de esta literatura es el análisis de las respuestas (en una escala ordinal) de los individuos a preguntas sobre la satisfacción ante la vida, en estudios de corte transversal y de datos de panel.

Mientras que la literatura más antigua de la economía de la felicidad se desarrolla desde discusiones teóricas apoyadas por escasos estudios empíricos, su desarrollo reciente se caracteriza por un uso intensivo de datos de satisfacción con la vida. La diferencia no radica en la discusión teórica, sino en el uso de datos de encuestas en general, y de datos subjetivos en particular. La historia de la economía de la felicidad es también la de la discusión sobre el uso de este tipo de datos.

En general, en los trabajos empíricos se estiman ecuaciones de satisfacción a través de modelos lineales de la ecuación típica de satisfacción, que es la siguiente:

$$S_t = a + \beta X_{it} + T + v_i + \epsilon_{it}$$

donde:

i: individuo

t: tiempo

T: tendencias temporales

X<sub>it</sub>: variables explicativas objetivas (renta, trabajo, salud), pasadas y futuras, del individuo y de su entorno

v<sub>i</sub>: efectos individuales (optimismo, inteligencia, capacidad para superar adversidades)

ε<sub>it</sub>: término de error

Frey y Stutzer (2002b), basándose en los hallazgos de la psicología hedónica, presentan el bienestar subjetivo como una actitud que consiste en los dos aspectos básicos de la cognición y el afecto. El afecto es la etiqueta de los estados de ánimo y las emociones, y representa la evaluación instantánea de la gente de los eventos que ocurren en sus vidas. El componente cognitivo se refiere a los aspectos racionales o intelectuales del bienestar subjetivo. Generalmente, este bienestar subjetivo se evalúa con medidas de satisfacción, que los economistas tienden a comparar en términos medios, de modo que la literatura de la economía de la felicidad está basada en comparar los niveles medios de felicidad para un gran número de personas y en relación a una amplia gama de cuestiones, que incluyen, entre otras, la relación entre los ingresos y la felicidad, entre la desigualdad y los efectos de la globalización, o los efectos de las políticas macroeconómicas sobre el bienestar individual. Análisis como el de Graham, Eggers y Suththakar (2004) han examinado la dirección de causalidad, poniendo de manifiesto que los individuos que disfrutaban de mayores niveles de felicidad tienden a situarse mejor en el mercado de trabajo, y a obtener



mayores ingresos futuros. Incluso se han centrado en aislar los efectos del ingreso de otros factores, como la satisfacción en el trabajo. Así, algunos análisis de datos de encuestas sobre el bienestar subjetivo han estudiado la relación entre la discriminación de la mujer en el mercado laboral y su satisfacción con la vida (Clark, 1997), cómo determinados indicadores de la calidad de vida, como el crimen, la calidad del medio ambiente o los desplazamientos están relacionados con el bienestar individual (Michalos y Zumbo, 2000) o si el capital social tiene efectos externos positivos sobre el bienestar de las personas (Helliwell, 2003).

Las encuestas de felicidad también se utilizan para examinar los efectos de diferentes políticas macroeconómicas sobre el bienestar. La mayoría de estos estudios encuentran que la inflación y el desempleo tienen efectos negativos sobre la felicidad. Según Di Tella, MacCulloch, y Oswald (2001), los efectos del desempleo son más fuertes que los de la inflación, y se mantienen por encima y más allá de las pérdidas de ingresos. Y para Frey y Stutzer (2002b) asignar el mismo peso a la inflación y al desempleo puede estar subestimando los efectos de este último en el bienestar.

Como recuerda García (2004), el comportamiento observado por el consumidor se ha manifestado como un indicador incompleto para determinar el bienestar individual. El factor estudiado ha de depender del juicio de las personas directamente implicadas, ya que éstas son consideradas como los mejores jueces sobre la calidad de sus propias vidas. Ya Aristóteles señaló que "cada uno juzga bien aquello que conoce, y de estas cosas es un buen juez" (Aristóteles, 1998: 134). Y como apunta Veenhoven (1991, 1993), si la felicidad es el grado en el que un individuo juzga la calidad de su vida como favorable, la valoración que realice una persona en un determinado momento se corresponderá con un juicio creíble y consistente.

En general, los economistas tienen un conocimiento limitado sobre lo que hace que el crecimiento económico contribuya al bienestar, por lo que se

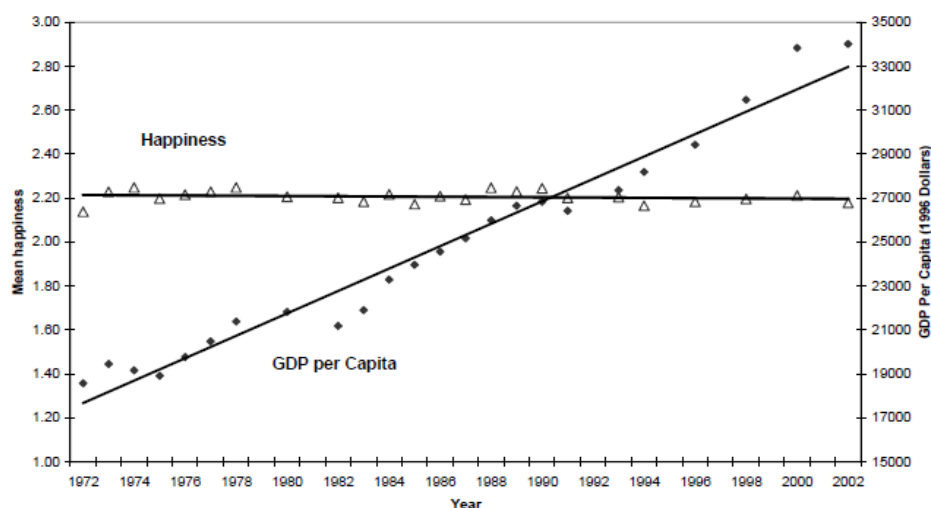
centran demasiado en el incremento de la renta como un objetivo de política a expensas de otros objetivos. Han estado convencidos por la creencia de que más riqueza, más renta y más bienes implican una realidad social con unas condiciones de vida mejores, mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad. Es decir, la economía asume que el bienestar material es una condición previa de la felicidad, y que los cambios de la felicidad están estrecha y directamente relacionados con los cambios en el poder adquisitivo. Los políticos han asumido esta idea y como consecuencia, la evolución del PIB y sus tasas de crecimiento son los objetivos fundamentales de política económica. Pero lo cierto es que numerosos estudios llevados a cabo en los países ricos para los últimos cincuenta años arrojan serias dudas acerca de dicha hipótesis. Con la denominación genérica de paradoja de la felicidad, numerosas investigaciones hacen hincapié en la necesidad de estudiar la felicidad y sus determinantes desde una perspectiva más amplia a la dominante en la ciencia económica. En este sentido, hay que ser consciente de la relevancia que debe tener la felicidad como objetivo de política económica.

La perspectiva actual de estudio de la felicidad mantiene que el bienestar subjetivo (o felicidad) es observable, es decir, es un fenómeno real que se puede captar mediante las respuestas de los individuos, que además son capaces de reconocer y predecir el estado de satisfacción de los demás, compartiendo un lenguaje común en torno a la felicidad, tienen un entendimiento común de cómo trasladar los sentimientos internos en una escala numérica, de forma que el bienestar subjetivo es comparable entre individuos.

La investigación de la felicidad toma el bienestar subjetivo reportado como una medida aproximada de la utilidad, lo que permite testar viejas hipótesis económicas de una forma nueva y un nuevo acercamiento al concepto de utilidad en economía. Sobre la base de los datos de bienestar subjetivo reportado, es posible abordar las cuestiones fundamentales, estrechamente relacionadas con la investigación de la economía del comportamiento.

Además, ofrece una nueva posibilidad para discriminar entre modelos que predicen los mismos patrones de comportamiento pero diferencias en la utilidad experimentada. Todos los estudios recientes en diferentes países y periodos parten de la idea de que el bienestar no sólo depende de los ingresos. Pero a diferencia de los psicólogos hedónicos, los economistas de la felicidad se centran en los datos recogidos en las encuestas de satisfacción general con la vida, y toman como datos los informes que la propia gente proporciona en primera persona, ya sea sobre los sentimientos positivos o negativos ocasionados por las experiencias particulares de actividades recientes o sobre el grado de satisfacción con sus vidas o lo bien que piensan que van sus vidas. Están interesados en los efectos de los factores económicos, tales como las variaciones de ingresos o el desempleo, pero también en los de los factores demográficos, tales como las relaciones familiares, de la comunidad y con los amigos (Layard, 2005a). Y exploran formas alternativas para que la felicidad pueda verse afectada por las políticas públicas.

**Gráfico 2.1. Felicidad y PIB real per càpita. Estados Unidos, 1972-2002**



Fuente: Easterlin y Angelescu (2008: 43)

Los análisis publicados en el *Economic Journal* en 1997, el número especial del *Journal of Economic Behaviour and Organization* en 2001, y la Conferencia de la Paradoja de las Felicidad en Economía en 2003 son claros indicadores del creciente interés de la economía en este campo. Y probablemente este interés aumentará porque, siguiendo a Peiró (2004), en primer lugar, ayudará a situar a la economía en la correcta relación con otras disciplinas afines, como la sociología; segundo, porque puede contribuir a la reflexión necesaria de determinados fundamentos económicos; tercero, porque puede ayudar a entender determinados aspectos económicos; y cuarto y fundamental, porque las conclusiones de estos análisis resultan fundamentales para la política económica y la economía pública. Así, junto al desarrollo reciente de la economía del comportamiento, la economía de la felicidad se torna como un complemento y no un sustituto, a la teoría de la elección, dado que las relaciones socioeconómicas derivadas del análisis del bienestar subjetivo pueden ofrecer información adicional sobre determinados conceptos y supuestos generalmente aceptados por la teoría económica (Anh y Mochón, 2007).

En este sentido, según García (2004), desde el momento en que la dimensión cardinal de la utilidad considera que cada individuo tiene su propia opinión sobre su bienestar y que el comportamiento del consumidor es un indicador incompleto, las valoraciones del individuo deben ser analizadas. El reciente desarrollo de las investigaciones sobre felicidad en Economía plantea un nuevo desafío a la posición objetivista de la utilidad basada en las elecciones observables hechas por los individuos, es decir, las preferencias reveladas, dado que el enfoque subjetivista de la utilidad reconoce que el comportamiento observado es un indicador incompleto del bienestar individual y considera que los individuos son los mejores jueces de la calidad global de sus vidas. Y siguiendo este enfoque, algunos economistas contemporáneos abordan los análisis sobre la decisión, la utilidad individual y el bienestar desde una óptica diferente, incorporando en la explicación del comportamiento humano las emociones (Elster, 1998), la

autoestima y el logro de metas (Loewenstein, 1999) o el estatus (Frank, 1985). En los años noventa, unos han estudiado los determinantes de la satisfacción con la vida o felicidad (Frank, 1997; Ng, 1997; Oswald, 1997), otros han cuestionado la independencia de la utilidad entre individuos (Clark y Oswald, 1998) y otros han utilizado las interpretaciones de la utilidad que van más allá de la ordinal (Frey y Stutzer, 2000a).

En relación al análisis económico de los datos subjetivos, Easterlin (2002, 2004a) explica que el hecho de que los economistas hayan renunciado durante años a este tipo de datos se explica por la creencia generalmente aceptada en economía de que lo que la gente hace es más relevante que lo que la gente dice. Y recuerda que las investigaciones realizadas por los psicólogos muestran que los datos subjetivos de bienestar son significativos y comparables entre grupos de población. Una amplia variedad de pruebas apuntan a una correlación robusta entre las respuestas a las preguntas de bienestar subjetivo y las medidas objetivas de bienestar personal. La evidencia ha demostrado que las medidas de la felicidad individual o satisfacción con la vida se correlacionan con otras evaluaciones subjetivas del bienestar, tales como las evaluaciones independientes de los amigos, la calidad del sueño y la personalidad (Kahneman y Krueger, 2006).

Las medidas del bienestar se caracterizan por tres aspectos: residen dentro del individuo y no pretenden ser objetivas; tienen en cuenta tanto las influencias positivas como las negativas en la felicidad; y evalúan globalmente la felicidad sobre el ámbito de la vida en conjunto y no están restringidas a áreas particulares, como la satisfacción en el trabajo o la salud. Además, el bienestar subjetivo tiene un aspecto cognitivo que se refiere al alcance por el que un individuo percibe si sus aspiraciones han sido logradas, y un elemento afectivo que se refiere al alcance por el que uno encuentra la vida enriquecedora y se siente pleno con ella. Y en general, pueden establecerse cuatro criterios con los que evaluar los indicadores de bienestar, que son veracidad, validez, consistencia y comparabilidad:

- La *veracidad* se refiere al alcance por el que una o más medidas previstas para tratar de obtener información de la misma dimensión de la felicidad, coinciden la una con la otra. También se refiere a la estabilidad, es decir, a la propiedad de que las respuestas de un individuo sean las mismas cuando se le hace la misma pregunta en un momento del tiempo posterior. Las respuestas no deben depender de casualidades o de estados de ánimo volátiles. En este sentido, pueden aparecer dos tipos de problemas: las valoraciones distorsionadas y las respuestas distorsionadas. Las valoraciones distorsionadas: se producen cuando los encuestados no son rigurosos al hacer el juicio instantáneo que es la base de su respuesta. La "disponibilidad de rigor" sugiere, por ejemplo, que la gente está excesivamente influenciada por algunas informaciones que pasan a estar disponibles (si el entrevistador va en silla de ruedas, la ventaja de una buena salud se convierte en principal, y la correlación de la felicidad con la salud será más enfatizada). En cuanto a las respuestas distorsionadas, puede haber problemas a la hora de comunicar los estados de felicidad; incluso puede que una secuencia particular de preguntas influya en los resultados (aunque esto no debiera ocurrir). En cualquier caso, los estudios demuestran que el bienestar subjetivo reportado es moderadamente estable y apropiadamente sensible a los cambios en las circunstancias de la vida (Headey y Wearing, 1991). Los problemas mencionados pueden ser mitigados, incluso resueltos, con un diseño de la encuesta cuidadoso. La evidencia sugiere que los encuestados encuentran las cuestiones significativas y las entienden.
- La *validez* de una medida requiere que refleje el concepto que está intentando reflejar. Las respuestas a las cuestiones de la felicidad deben entonces reflejar los verdaderos sentimientos íntimos. Los sesgos en las respuestas pueden aparecer por muchas razones, entre otras, porque los encuestados no tengan opinión, es decir, porque no tengan ninguna clave sobre lo felices que son dado que nunca han

pensado sobre ello, o bien que proporcionen reportes distorsionados, es decir, como mecanismo de autodefensa o porque perciben que es socialmente deseable, los encuestados sobreestiman sus niveles de felicidad, o lo subestiman, como el caso del artista infeliz.

- La *consistencia* se refiere a cómo los sentimientos íntimos de felicidad experimentados por las personas, medidos a través del índice de bienestar, se corresponden adecuadamente con las observaciones del mismo fenómeno (Frank, 1997).
- En cuanto a la *comparabilidad* entre países, a veces, se ha insistido en que las medidas de bienestar se interpretan mal cuando se utilizan para hacer comparaciones entre países (Diener, Diener y Diener, 1995). Algunos investigadores han alegado que estas distorsiones se deben a las diferencias culturales entre países. Pero, aunque las diferencias culturales juegan indiscutiblemente un papel, no son tan fuertes como para hacer de las comparaciones de la felicidad entre países algo sin sentido.

En general, las encuestas sobre la felicidad tienen un alto nivel científico. Las medidas de la felicidad tienen una alta consistencia, fiabilidad y validez. Según Graham y Pettinato (2002a), la correlación entre las preguntas de satisfacción con la vida y el ingreso es mucho más estrecha que la que existe entre las preguntas sobre afectos e ingresos, si bien las preguntas sobre felicidad son muy vulnerables a los sesgos derivados del orden de la encuesta, y además pueden estar sesgadas por eventos no observados o por rasgos de la personalidad. Además, las medidas de bienestar subjetivo tienen un alto grado de estabilidad en el tiempo (Headey y Wearing, 1991). Pero también hay espacio para preocupaciones metodológicas (Diener et al, 1999), igual que ocurre con otros indicadores económicos que como el PIB, tienen deficiencias evidentes. Ahora bien, como señalan Graham y Pettinato (2002a), a pesar de las dificultades, las amplias muestras a través de países y a lo largo del tiempo, ponen de manifiesto modelos sorprendentemente consistentes en los determinantes de la felicidad. En

este sentido, autores como Skidelsky y Skidelsky (2012), que afirman que “el proyecto de la economía de la felicidad resulta ser un fracaso” (*ibid*: 132), señalan que las encuesta sobre felicidad si bien no permiten “revisar radicalmente nuestras percepciones de sentido común sobre lo que hace feliz a las personas, quizá puedan darle consistencia en casos de incertidumbre o imprecisión (*ibid*: 132) y “pueden ser ayudarnos a clasificar las diversas causas de la felicidad e infelicidad en orden de importancia, en los casos en los que no se trate de algo obvio” (*ibid*: 132).

Y estos resultados sobre los factores que afectan a la felicidad, no sólo son consistentes con los hallazgos en la literatura de la psicología sino que también son consistentes con los hallazgos para diferentes países y diferentes períodos de tiempo con distintas medidas de bienestar (Wilson, 1967).

Varios estudios llevados a cabo tanto desde el campo de la psicología como de la sociología avalan los resultados obtenidos a partir de este tipo de medidas del bienestar. Por ejemplo, Fordyce (1988) muestra como las diferentes medidas de bienestar se correlacionan muy bien unas con otras, y Headey y Wearing (1991) muestran como el bienestar es moderadamente sensible a las circunstancias que producen cambios en la vida del individuo. Además, los tratamientos ordinales y cardinales de las puntuaciones de satisfacción generan resultados cuantitativamente muy similares en funciones microeconómicas de felicidad (Frey y Stutzer, 2002a) (véase García (2004). Pero también hay que tener en cuenta que el bienestar subjetivo es a la vez una función de la personalidad del individuo y su reacción a los acontecimientos de la vida y, por tanto, la correlación entre los resultados de la vida y la felicidad no puede ser casual, tal y como señalan Stevenson y Wolfers (2009).

Pero como apuntan Turmo, Vara y Rodríguez (2008), puesto que la felicidad es una sensación o percepción de cada persona individual, es muy difícil encontrar la medida correcta. Aún así, el enfoque subjetivo es el más



adecuado para estudiar este fenómeno<sup>15</sup>, incluso entre culturas diferentes, dado que los datos no muestran una relación sistemática entre las normas y los valores sociales y las respuestas sobre la felicidad personal, ni siquiera parece tener influencia el hecho de hablar idiomas diferentes. Además, la evidencia que proporcionan los datos acerca de la relación entre las respuestas y otras medidas más objetivas, como salud física, depresión y autoestima, muestran que esas informaciones son buenos estimadores, por lo que las respuestas acerca de la felicidad que los individuos proporcionan sí son buena medida de lo felices que son.

Según Gamero (2003), si bien el bienestar subjetivo declarado es bastante estable y sensible a cambios en las circunstancias vitales, para poder llevar a cabo comparaciones es necesario establecer dos condiciones adicionales, y son que el bienestar debe ser cardinal y comparable entre personas<sup>16</sup>.

Gracias a la disponibilidad de encuestas que establecen relaciones de causalidad o de correlación con el bienestar subjetivo de los individuos, hoy se conocen los efectos de distintas variables que generalmente se consideran relacionadas con la felicidad (Anh y Mochón, 2007), variables que tienen una correlación notable y consistente con la satisfacción subjetiva individual (Krueger y Schkade, 2007). Además, los estudios ponen de manifiesto que el bienestar es razonablemente sensible a los cambios en las circunstancias, por lo que la felicidad o satisfacción puede considerarse como un predictor fiable de la conducta futura (Clark, Frijters y Shields, 2008). Y Frey y Stutzer (2002b) señalan que el enfoque subjetivo de la utilidad ofrece una senda complementaria para estudiar el mundo, al

---

<sup>15</sup> Kahneman y Deaton (2010) llaman la atención sobre un hecho conceptual importante, de cara a la discusión sobre el bienestar subjetivo, y es que debe reconocerse una distinción entre dos conceptos que a menudo se confunde: el bienestar emocional y la evaluación con la vida. El bienestar emocional se refiere a la calidad emocional de una serie de experiencias cotidianas individuales, de su frecuencia y su intensidad, experiencias tales como la alegría, la ansiedad, la tristeza, el enfado o el afecto, que hacen la vida agradable o desagradable. En cambio, la evaluación de la vida se refiere a los pensamientos de una persona sobre su vida.

<sup>16</sup> A pesar del escepticismo de los economistas al respecto, existe numerosa evidencia que señala que ambas condiciones serían más un problema práctico que teórico (Kahneman, 1999; Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004).

tratarse de un concepto más amplio que la utilidad, porque incluye la utilidad experimentada por los individuos, y porque el concepto subjetivo de felicidad permite capturar el bienestar individual de forma directa, preguntando a la gente cómo se sienten de satisfechos con su vida, estando sus respuestas determinadas por las circunstancias, por las experiencias pasadas y por las expectativas de futuro. Por su parte, Anh y Mochón (2007) manifiestan que, si como exponen Frey y Stutzer (2002b), las medidas subjetivas de bienestar pueden utilizarse para formular inferencias sobre la utilidad, las investigaciones sobre la felicidad alteran el papel de los economistas, que hasta ahora han inferido las preferencias a partir de conductas observadas.

A pesar de la evidencias, Frey (2010) llama la atención sobre el hecho de que el éxito de la investigación de la felicidad para la economía estará determinado por la forma en que sus descubrimientos puedan ser integrados en la teoría económica establecida. Y en este sentido, establece las cuestiones que considera más relevantes en la investigación de la felicidad, y que son las siguientes: ¿la gente maximiza su utilidad conscientemente?, ¿debe tratar de maximizar su utilidad?, ¿tiene preferencias por los procesos, aparte de los resultados? y ¿puede predecir satisfactoriamente su utilidad futura?

En relación a si la gente maximiza su utilidad conscientemente, está generalmente aceptado que es así. La creencia de que la búsqueda de la felicidad es la principal fuente de motivación humana se ve como una obligación moral en las sociedades occidentales, forma parte de sus valores. En este sentido, la economía está basada en la elección racional consciente. Pero, tal y como demuestra la psicología, el comportamiento de la gente no está siempre orientado a maximizar su utilidad, por lo que no se debe asumir que la gente persiga explícitamente la maximización de la felicidad. Incluso los intentos de las personas de evaluar su propio nivel de utilidad pueden ser contraproducentes, dada la diferencia existente en general entre el disfrute esperado y el disfrute experimentado.

La teoría económica estándar asume que no hay desviaciones sistemáticas entre la utilidad prevista cuando se elige entre bienes alternativos y la utilidad experimentada cuando se consumen esos bienes en el futuro. Pero los psicólogos han estudiado empíricamente a través de experimentos y encuestas cómo de exitosas eran las previsiones de la gente acerca de la utilidad que eran capaces de experimentar, y han encontrado que normalmente mantienen teorías intuitivas incorrectas sobre los determinantes de la felicidad. La gente subestima la velocidad con la que se adapta a las nuevas experiencias y como resultado de estas predicciones equivocadas, aparecen errores sistemáticos en la toma de decisiones.

Para analizar todas estas cuestiones teóricas y metodológicas en relación al análisis de la felicidad o la satisfacción, a continuación se repasa la evidencia más relevante en este sentido, a través de las investigaciones empíricas llevadas a cabo mediante distintas alternativas metodológicas, diferentes bases de datos y diversas opciones conceptuales, ya sean análisis de los diferentes factores macroeconómicos y microeconómicos que afectan a la felicidad, como la constatación empírica de la relación existente entre la felicidad y las comparaciones sociales, los procesos adaptativos o las aspiraciones individuales.

## **2.2. Descubriendo la felicidad a través de los datos**

### **2.2.1. Evidencia empírica general**

En los últimos 35 años, el objetivo primordial de esta literatura ha sido la identificación de las condiciones socioeconómicas de la felicidad de las personas, y entre las contribuciones centradas en los países más desarrollados, algunos de los factores relacionados con la felicidad más destacados son la salud (Veenhoven, 1991), las de relaciones sociales (Argyle, 1991), el estado civil (Blanchflower y Oswald, 2000), la situación laboral (Clark y Oswald, 1994), la edad (Oswald, 1997), la estabilidad política y la democracia (Argyle, 1987), y la renta y su distribución (Alesina,

Di Tella y MacCulloch, 2004). Los economistas también han utilizado datos de bienestar subjetivo para medir los efectos no pecuniarios del desempleo (Clark y Oswald, 1994; Theodossiou, 1998; Winkelmann y Winkelmann, 1998), para estudiar las normas sociales en el mercado laboral y el desempleo (Clark, 2003; Powdthavee, 2007), para comprender las preferencias de las personas entre el desempleo y la inflación (Di Tella MacCulloch y Oswald, 2001), para estudiar la relación entre la felicidad y el crecimiento económico (Kenny, 1999) o para medir los efectos de las instituciones políticas (Frey y Stutzer, 2000a)<sup>17</sup>.

Otras investigaciones, como la de Van Praag y Ferrer-i-Carbonell (2004), proveen una detallada información sobre cómo los datos de felicidad pueden ser calculados en términos monetarios equivalentes al cambio climático, las enfermedades crónicas o la contaminación acústica. Schwarze y Winkelmann (2005) muestran que los datos de felicidad pueden aplicarse de forma fructífera al estudio de la utilidad interdependiente, como por ejemplo el altruismo entre padres e hijos.

Pero principalmente dos factores económicos han centrado el interés de las investigaciones: la situación laboral y la renta de los individuos. Las conclusiones de los análisis coinciden en que el desempleo es una fuente importante de infelicidad (Clark y Oswald (1994), con datos del Reino Unido, y Winkelmann y Winkelmann (1998), con datos de Alemania). En cambio, respecto a la renta, las conclusiones empíricas son menos homogéneas, y mientras que algunos de los análisis "ratifican los resultados de Easterlin, muchas de ellas los cuestionaban, de modo que, a grandes rasgos, pocos años después de las publicaciones de los trabajos de Easterlin, dos tesis estaban en liza. En primer lugar las relativistas, que pueden ser extendidas para incluir no sólo las comparaciones con otros individuos del entorno, sino también las expectativas y aspiraciones de los

---

<sup>17</sup> Hay que tener en cuenta que los mismos factores pueden ser determinantes y consecuencias de la felicidad, por lo que identificar la dirección de la causalidad es importante, aunque a menudo resulte difícil identificar esos efectos causales, y es una condición previa al intento de incrementar la felicidad a través de la intervención política.

sujetos (Easterlin, 1995). En segundo lugar las absolutistas, que postulan que la prosperidad económica incide positivamente en el bienestar de los individuos, si bien su grado de influencia disminuye conforme mejora la situación económica” (Peiró 2004: 181).

Del análisis de las respuestas a las preguntas directas sobre la felicidad o la satisfacción, y siguiendo a Bok (2010), los investigadores han sacado una serie de conclusiones sobre las actividades y experiencias que contribuyen a la sensación de felicidad o infelicidad, entre estas conclusiones, las siguientes:

- El nivel medio de felicidad en EEUU ha aumentado muy poco en los últimos 50 años, pese al sustancial crecimiento en los ingresos per cápita. Aunque la gente rica, como grupo, es más feliz que la gente pobre y los niveles medio de bienestar con invariablemente más altos en los países más ricos que en los países más pobres, los porcentajes de americanos que se declaran “muy felices”, “bastante felices” o “no muy felices” son prácticamente los mismos que hace medio siglo.
- La gente no es capaz de predecir la duración de la felicidad o infelicidad provocada por eventos comunes o cambios en sus vidas. En cambio, dan mucha importancia a los efectos inmediatos de una experiencia feliz o infeliz sin darse cuenta de lo rápido que se adaptan y se acostumbran a lo que ha ocurrido.
- La creciente desigualdad en los ingresos en EEUU a lo largo de los últimos 35 años no ha hecho a los americanos estar más insatisfechos. Aquellos con ingresos por debajo de la media, presumiblemente los más afectados de forma adversa, no están menos contentos con su suerte de lo que lo eran hace varias décadas cuando los ingresos estaban más equitativamente distribuidos.

Pero tal y como señala Frey (2010), la investigación de la economía de la felicidad no está restringida a la influencia de los factores económicos en el bienestar subjetivo, sino que por el contrario, uno de los descubrimientos

más importantes ha sido la importancia de los aspectos no materiales de la vida de las personas, en particular las relaciones sociales entre familiares, amigos y vecinos.

Además, desde el punto de vista económico, es muy importante conocer los ámbitos desde los cuales se obtiene el bienestar. La distinción que aparece en relación a la esfera pública o privada es de especial interés. Se ha demostrado que la gente se siente más satisfecha en su vida personal que en la esfera pública (Glatzer, 1992). Y siguiendo con este argumento, los ámbitos personales más importantes son cinco: el mercado de trabajo, el consumo, la familia y los amigos, el ocio y la salud.

En relación al mercado laboral, la satisfacción en el trabajo es un ámbito de la vida crucial para la mayoría de las personas y consecuentemente ha sido ampliamente estudiada. Un mayor bienestar del empleado está asociado a un mejor desarrollo del trabajo, reduce la rotación en el empleo, por lo que resulta interesante para las empresas y otras organizaciones. Por su parte, el consumo, en el sentido de nivel de vida material, es uno de los elementos más importantes del bienestar; tanto es así que se ha convertido en una de las actividades centrales de la vida moderna. La familia y los amigos, la vida en pareja y las buenas relaciones con los hijos, son considerados como parte integral del bienestar por la mayoría de las personas. En los últimos años, el ocio ha ido teniendo un papel cada vez más importantes en la vida. Y por último, la gente se preocupa cada vez más por su salud, y nombran este elemento como uno de los principales de la felicidad.

Sorprende que los ámbitos públicos no aparecen entre los señalados como importantes por los encuestados para su felicidad, siendo tan importante como los temas pertenecientes al ámbito personal de la vida diaria. Una razón puede ser que la gente entienda los acontecimientos en el dominio público como dados. "Porque ven una mínima posibilidad de ser capaces de influir en ellos, tratan de abstraerse de los mismos" (Eastelin, 2000a: 4).

Sin embargo, las instituciones políticas, entre otras, tienen una influencia sistemática en la felicidad de la gente.

En relación a los factores que influyen en el bienestar subjetivo declarado, Gómez y Vergara (2007) determinan que son tres los factores principales: individuales, económicos e institucionales. Entre los factores individuales se encuentran los factores físicos, demográficos y psicológicos de los individuos entre otros, así como también, los factores económicos individuales como el ingreso, el empleo, el patrimonio o las tendencias de consumo, entre otros. En relación a los factores económicos, se encuentran aquellos afectados por las políticas económicas y que modifican las condiciones materiales de la sociedad, como la inflación, el desempleo o el crecimiento. Y dentro de los factores institucionales se incluyen los factores culturales y la estructura social que condiciona el comportamiento de los individuos dentro de la sociedad. Dentro de este grupo se encuentran la religión, la seguridad, el sistema político, la libertad, la justicia y el medio ambiente, entre otros.

En cuanto a la felicidad agregada y según Randcliff (2001), a la hora de estudiar las diferencias de satisfacción entre naciones se aplican tres enfoques diferentes:

- La primera es teoría de la comparación, que se asocia con Easterlin (1974, 1995), y que analiza la relación entre el desarrollo económico y la satisfacción nacional, y como ya se ha visto, sostiene que los países más ricos no muestran mayor promedio en la felicidad de los pobres. Esto se debe a evaluaciones individuales de la vida no son absolutas, sino relativas a la "norma de consumo".
- El segundo enfoque, la teoría cultural, sostiene que los distintos países manifiestan diferentes niveles de la felicidad debido a determinados y duraderos credos nacionales o rasgos de carácter nacional. Inglehart (1990) sugiere que las diferencias internacionales en la satisfacción con la vida reflejan normas cognitivas culturales normas, más que sentimientos de alegría o dolor. A diferencia de la

teoría de la comparación, este enfoque admite la posibilidad de diferencias significativas en la satisfacción, pero ambos niegan que las condiciones objetivas desempeñen un papel importante en su determinación. Ninguno de estos dos enfoques otorgan papel alguno a la política, en un caso porque los resultados positivos de la política moverían las normas de consumo, haciendo a la gente más infeliz que antes, y en el otro caso, porque las intervenciones políticas no cambian normas culturales profundamente arraigadas.

- El tercer enfoque es la teoría de la habitabilidad, basada en los trabajos sobre las necesidades humanas de Maslow (1970). Contrariamente a las otras dos teorías, la apreciación subjetiva de la vida depende de su calidad objetiva. Este es el enfoque desarrollado por Veenhoven, quien observa que no es más que la aplicación del sentido común lo que lleva a la gente a una vida mejor cuando viven en una sociedad mejor o más habitable, es decir, la gente será más feliz en los países que hacen un mejor trabajo a la hora de satisfacer las necesidades de la población. Así, la satisfacción varía en respuesta al éxito de las estrategias políticas para la satisfacción de las necesidades.

En este sentido, Veenhoven (1994) argumenta que a nivel individual, se representa la felicidad como un aspecto de carácter personal, innata, mientras que a nivel social, se considera como un asunto de carácter nacional, alojada en valores y creencias compartidas, lo que implica que una sociedad mejor no hace a las personas más felices. En este sentido, este autor cree que la felicidad puede ser considerada como un rasgo si cumple con tres criterios: estabilidad temporal, coherencia entre la situación, y la relación de causalidad interna. Siguiendo con este argumento, la teoría de que la felicidad es un rasgo se prueba en base a dos tipos de análisis:

- Estudios longitudinales, cuyos resultados son los siguientes: la felicidad es bastante estable en el corto plazo, pero no a largo plazo;



la felicidad no es insensible ni a la fortuna ni a la adversidad; y la felicidad no está completamente construida genéticamente, los factores psicológicos explican sólo una parte de su varianza.

- Análisis de diferencias en la felicidad media entre las naciones, cuyos resultados apuntan en la misma dirección, a saber, la felicidad, aunque ha sido bastante estable durante las últimas décadas, ha cambiado, tanto en términos absolutos como relativos; además, está claro que la felicidad media en las naciones no es independiente de las condiciones de vida, lo que se traduce en que mejorar las condiciones de un país, hace más felices a sus ciudadanos.

Pero contrariamente a la corriente de opinión sobre la felicidad, Veenhoven (1994) cree que ésta no es una característica ni personal ni cultural. Además, tanto a nivel individual como a nivel colectivo, la felicidad no es temporalmente estable, ni situacionalmente consistente, ni es enteramente un problema interno. La felicidad no es temporalmente estable dado que las personas revisan su evaluación de la vida periódicamente, de modo que su felicidad se eleva y cae, tanto en términos absolutos, como en términos relativos. Y el promedio de la felicidad de las naciones no aparece inmutable, aunque prevalece la estabilidad. Además, la felicidad no es situacionalmente consistente, es decir, la gente no es igual de feliz en situaciones buenas que en situaciones malas. La mejora o el deterioro de la vida suele ir seguido de cambios en la apreciación de la misma. Esto se refleja también a nivel colectivo: en promedio, la felicidad es mayor en los países que ofrecen las mejores condiciones de vida, y cambios importantes en situación del país afecta a la felicidad media de sus ciudadanos.

En resumen, la felicidad es un buen indicador social de los cambios, y de los factores que influyen en los mismos, para bien o para mal. Para constatar este hecho, a continuación se presentan las investigaciones más relevantes llevadas a cabo en los últimos años, tanto las que analizan los factores macro y microeconómicos que afectan a la felicidad de los individuos y de las naciones, como las que presentan evidencias empíricas que validan (o

no) las explicaciones alternativas y/o complementarias de la paradoja de la felicidad.

En relación a los determinantes personales de la felicidad, muchos son los análisis llevados a cabo para determinar qué factores personales determinan el bienestar de los individuos, como la edad, el sexo, el nivel educativo o el estado civil.

### Edad

La correlación entre la edad y la felicidad parece tener forma de U: la felicidad tiende a ser más elevada entre los jóvenes y entre las personas mayores y menor entre las personas de edad mediana (Helliwell y Putnam (2004) y Argyle (1999)).

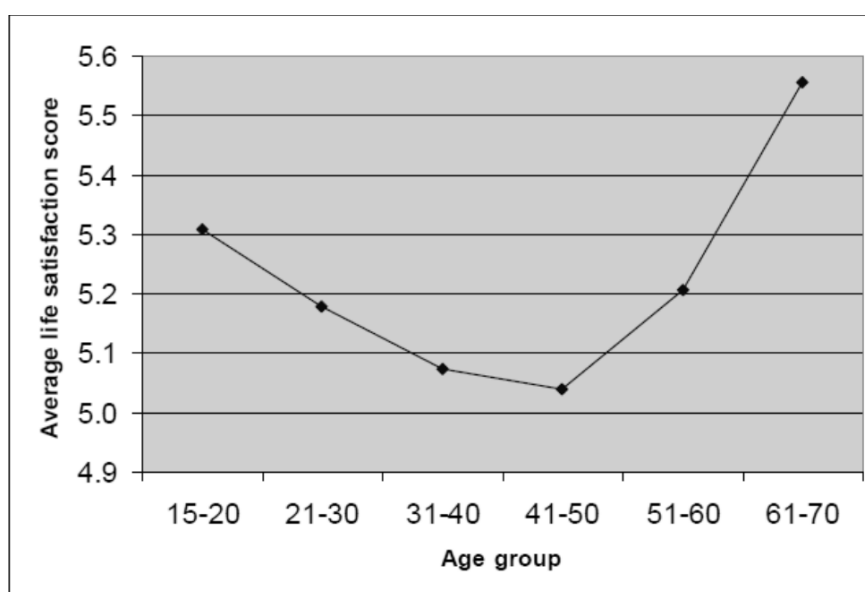
Según Ahn y Mochón (2007: 5) “un factor que puede contribuir a explicar el aumento de la felicidad con la edad es que las personas mayores tienen menores aspiraciones y la brecha entre objetivos y logros es menor. Las personas mayores, como promedio, tienen un nivel inferior de educación y generalmente tendrán unas expectativas menores por lo que se sentirán más fácilmente satisfechos. Este sentimiento se puede explicar porque suelen estar más preocupadas en cubrir los mínimos para sobrevivir. El ajuste de las aspiraciones es un factor con un gran poder explicativo. Los mayores esperan que a partir de una cierta edad estén ya retirados y posiblemente viudos. Además, las personas mayores cuentan con el tiempo suficiente para adaptarse a su condición y en el caso de que no estén completamente sin trabajar procuran ajustar su actividad laboral a sus necesidades”. Otros estudios que apuntan en este sentido son Clark (2006) y Blanchflower y Oswald (2007)<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Desde una perspectiva teórica, la relación con forma de U se explica generalmente a través de la teoría de la aspiración desarrollada por psicólogos y sociólogos. El bienestar subjetivo está definido como la diferencia entre la utilidad deseada y la utilidad conseguida. En la explicación del efecto no lineal de la edad, se argumenta que el consumo aspirado crece más deprisa con el edad de lo que lo hacen los recursos financieros para alcanzarlo. Desde la edad que va de los 35 a los 50 años, se reevalúan las aspiraciones lo que lleva a un reajuste a la baja.

Actualmente, se ha reavivado el debate de la relación en forma de U entre la edad y el bienestar subjetivo. Así, confirman la relación en forma de U tanto para Europa como para Estados Unidos, a través de las cuatro oleadas de la *World Values Survey* para Europa (años 1982, 1992, 1996 y 2000) y la *General Social Survey*, entre los años 1972 y 2006 en el caso de Estados Unidos. A través de datos de panel de hogares nacionales, Clark y Oswald (2006) también aportan una relación en forma de U entre la edad y distintas medidas de bienestar mental para Reino Unido, desde 1991 a 2004. A esta misma conclusión llega Ferrer-i-Carbonell (2005) estudiando el caso de Alemania a través de los datos del GSOEP (*German Socio-Economic Panel*). Por su parte, Clark (2007), estudiando los datos de la BHPS (*British Household Panel Survey*) y empleando una medida de satisfacción general con la vida, encuentra que persiste la relación con forma de U.

**Gráfico 2.2. Bienestar a lo largo de la vida, datos británicos (BHPS, 1991-2002)**

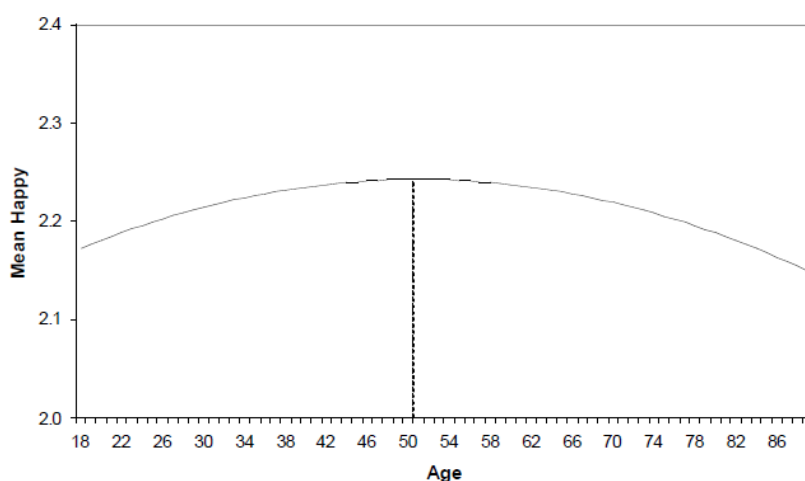


Fuente: Oswald (2010: 23)

Pero para algunos economistas no está tan clara esta relación en forma de U. Deaton (2008) desarrolla un modelo en el que un individuo maximiza su

utilidad a lo largo de toda la vida, desde que nace hasta que muere. Bajo determinados supuestos simplificadores, la utilidad instantánea aumenta con la capacidad de disfrutar el consumo, de modo que con la edad esta capacidad comienza a contraerse. De este modo, el resultado puede ser una relación en forma de U invertida del bienestar en función con la edad. Por el contrario, Blanchflower y Oswald (2007), presentan un modelo de utilidad a lo largo de la vida basado en un consumo en el que el bienestar subjetivo es independiente de la edad. Argumentan que se necesitan asunciones muy fuertes para derivar una relación en forma de U entre la edad y la utilidad.

**Gráfico 2.3. Felicidad a lo largo de la vida**



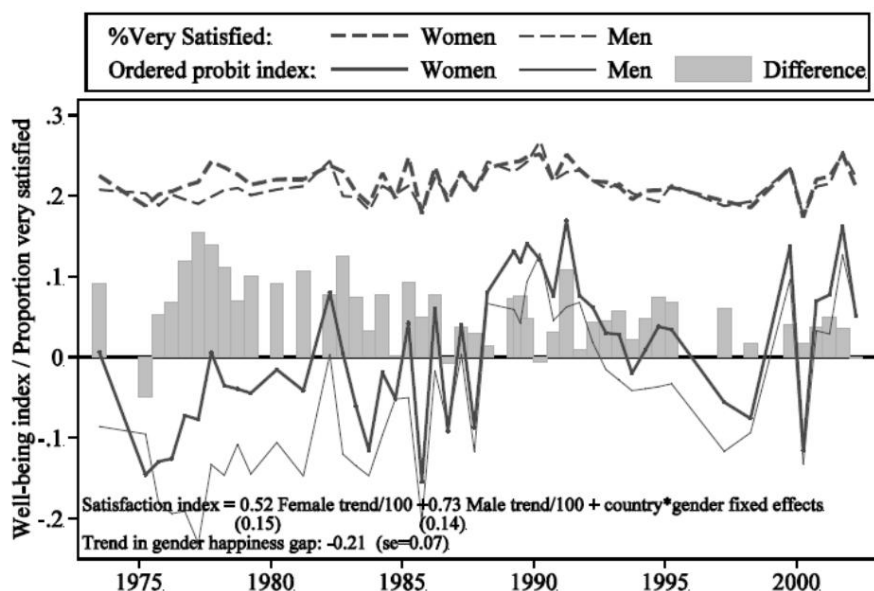
Fuente: Easterlin (2006:35)

### Género

En cuanto al género, la literatura no muestra resultados concluyentes. Algunos estudios sugieren que las mujeres tienden a ser más felices (Gerdtham y Johannesson, 2001), mientras que en otros se señala que son los hombres ligeramente más felices (Theodossiou, 1998). En ambos casos, sin embargo las diferencias son muy reducidas (Van Praag y Ferrer-i-Carbonell, 2004). En cambio, otros análisis concluyen que, a pesar de la discriminación negativa de la mujer en el mercado laboral, ésta presenta

mayores niveles de satisfacción que los hombres debido a sus menores expectativas (Clark 1996 y 1997). El reciente análisis de Stevenson y Wolfers (2009), que examinan el bienestar subjetivo de hombres y mujeres en Estados Unidos a lo largo de los últimos 35 años, utilizando datos de la Encuesta Social General (General Social Survey), concluye que la felicidad de las mujeres ha disminuido respecto a los hombres, tanto en términos absolutos como en términos relativos. Este hecho es dominante y evidente sin distinción de edad, estado civil, situación laboral o fertilidad. En cambio, en Europa la felicidad se ha ido incrementando según aumentaba el PIB, si bien existe un mismo patrón de decrecimiento de la felicidad de las mujeres. Al igual que en Estados Unidos, el bienestar de las mujeres era mayor que el de los hombres a principios de los años setenta, pero a principios de los años dos mil, la felicidad de las mujeres comienza a descender en relación con la de los hombres. Sin embargo, mientras que las mujeres en Estado Unidos también han experimentado un descenso en términos absolutos, el bienestar subjetivo de las mujeres en Europa ha aumentado en esos mismos términos.

**Gráfico 2.4. Satisfacción con la vida en la UE, 1973-2002**



Fuente: Stevenson y Wolfers (2009: 34)

## Educación

En relación al nivel de educación, algunos estudios han mostrado que la educación contribuye al bienestar subjetivo, fundamentalmente incidiendo sobre la ocupación y sobre el capital social, pero no sobre la renta (Helliwell y Putnam, 2004). Y Ross y Van Willigen (1997) analizan la educación como elemento fundamental para la mejora del bienestar general del individuo, con datos de Estados Unidos, y entre sus hallazgos destacan que los individuos más educados poseen menos niveles de estrés, tanto físico como mental, mientras que los individuos con menor nivel educativo presentan unos niveles más altos de depresión, de ansiedad, de dolor y sufrimiento. Por el contrario, las personas más educadas están menos satisfechas con su trabajo, dado el papel de las expectativas en la satisfacción laboral.

La clave es analizar la incidencia de la educación sobre la felicidad, al margen de la renta y el estatus laboral. La evidencia sugiere que cuando la renta se mantiene constante, el efecto de la educación sobre la felicidad se reduce pero aún es significativo, siendo mayor para aquellos individuos con rentas relativamente bajas. Cuando el estatus ocupacional también se controla, el efecto de la educación o bien se reduce o prácticamente desaparece (Glenn y Weaver, 1979). Sin embargo algunos estudios han mostrado que la educación ha llegado a tener efectos negativos sobre la felicidad, lo que se explica debido a que la educación genera expectativas de mayores ingresos (Argyle, 1999). Y por lo que respecta a los efectos de la educación sobre la felicidad, el hecho a destacar es la incidencia de la educación sobre la renta y el estatus ocupacional, factores ambos que inciden positivamente en la felicidad.

## Estado civil

En cuanto al estado civil, Clark y Oswald (2002) valoran monetariamente determinados sucesos que acontecen la vida de un individuo, y entre sus resultados destacan que el hecho de estar casado respecto a estar soltero es comparable a un extra de 70.000 libras de ingreso anual y quedarse

viudo se traduce en una valoración negativa de 170.000 libras. En este sentido, según Argyle (1999), las personas que están casadas o viven juntas con su pareja son más felices que aquellas que viven solas, bien porque nunca se han casado o porque están separadas, divorciadas o viudas. Diversos estudios han encontrado que los individuos casados son más felices que cualquiera de las categorías de los no casados, mientras que aquellos que viven junto con su pareja son por lo general algo menos felices que los casados y la tasa de ruptura de la pareja es considerablemente superior a la de los casados.

Pero la evidencia también sugiere diferencias de género. Así, mientras Inglehart (1990) muestra que las mujeres casadas se sienten ligeramente más felices que los hombres, Argyle (1999) advierte de que el matrimonio es más positivo para la salud mental y física de los hombres que de las mujeres, y Van Praag y Ferrer-i-Carbonell (2004) ponen en evidencia que los hombres obtienen una satisfacción relativamente mayor del matrimonio que las mujeres. Y Stevenson y Wolfers (2009) en general, las mujeres son menos felices con su matrimonio que los hombres, y son cada vez menos felices con el matrimonio a lo largo del tiempo.

Y en España, Gamero (2009a) analiza los factores individuales que en España determinan la satisfacción con la vida de los trabajadores españoles, y sus resultados muestran que la correlación entre edad y bienestar subjetivo es más elevada entre los jóvenes y entre las personas mayores, alcanzándose el mínimo a los 49 años; además, un nivel educativo elevado conduce a albergar expectativas vitales más elevadas pero también contribuye a alcanzar estándares de vida más altos; esta relación positiva entre nivel educativo y satisfacción conduce a pensar que el segundo de los efectos señalados (la ilusión monetaria) compensa con creces el primero (la comparación). Respecto al efecto del estado civil, tener pareja y que ésta no se encuentre en paro resulta ser la situación más favorable, siendo las situaciones de separación, divorcio y, fundamentalmente, la de viudedad las asociadas con menores niveles de satisfacción con la vida; asimismo, el

hecho de tener hijos dependientes en el hogar va en detrimento del bienestar del trabajador.

Pero además de los factores personales que determinan la felicidad individual, la felicidad de la gente está influenciada por el sistema político en el que viven. Es de esperar que la gente que vive en democracias constitucionales sea más feliz porque las políticas estarán más dirigidas hacia sus intereses. Las instituciones democráticas, en especial el derecho a participar en las elecciones, contribuyen a la felicidad de los ciudadanos.

La influencia de la democracia directa en la felicidad ha sido analizada por Frey y Stutzer (2000a) a partir de datos sobre el bienestar subjetivo en Suiza en el período 1992-1994. La variable explicativa es el derecho institucionalizado de participación política individual a través de referendos populares, que varían considerablemente entre los 26 cantones suizos. Las estimaciones revelan que en la medida de las posibilidades de participación democrática directa ejerce un efecto estadístico significativo, robusto y considerable en la felicidad más allá de las características demográficas y de los determinantes económicos que suelen tenerse en cuenta. Cuando las personas en el cantón con mayor índice de democracia se comparan con los ciudadanos del cantón con menor derecho de participación directa, la probabilidad de estar completamente satisfecho es 11 puntos porcentuales mayor. Y conviene señalar, que este efecto es superior al derivado de estar en la categoría de renta mayor.

Por otro lado, desde un punto de vista microeconómico, el análisis de los determinantes del bienestar subjetivo declarado se lleva a cabo mediante la estimación de una función microeconómica, en la que la variable a explicar es la puntuación de satisfacción con la vida declarada por el encuestado. Como variables explicativas se introduce la renta del individuo y un vector de características sociodemográficas y socioeconómicas, así como indicadores de las condiciones sociales, económicas o institucionales que el individuo afronta. Con base en esta metodología, las investigaciones



sobre felicidad dentro del campo de la economía han logrado importantes evidencias. El análisis microeconómico ha sido utilizado para establecer los efectos a largo plazo del desempleo en estudios como los de Clark y Oswald (1994), Winkelmann y Winkelmann (1998) y Ahn, García y Jimeno (2004), o para conocer la relación entre bienestar subjetivo y renta, como Easterlin, (1974 y 1995) y Blanchflower y Oswald (2004).

Y ante la posibilidad de identificar una serie de posibles canales a través de los cuales el estado de una economía podría directamente afectar al bienestar de los individuos, un creciente número de economistas y otros científicos sociales han experimentado con un enfoque directo y no convencional de abordar el problema: medir la relación entre las condiciones macroeconómicas y las respuestas de los individuos a preguntas sobre satisfacción con la vida incluidas en encuestas. Son muchos los análisis llevados a cabo, como el de Di Tella y MacCulloch (2005a), que concluye que no existe diferencia en el intercambio entre desempleo e inflación entre países ricos y pobres. O los trabajos de Fritjers, Hasken-DeNew y Shields (2003) que muestran las importantes ganancias en la satisfacción con la vida en Alemania del Este derivadas del incremento de ingresos reales en la década siguiente a la reunificación.

Investigaciones como la de Alesina, Di Tella y MacCulloch (2004), consideran la demanda de redistribución entre Estados Unidos y Europa a través del efecto de la desigualdad de ingreso en el bienestar individual, o promueven el concepto de índice de bienestar nacional para complementar las cuentas tradicionales de ingreso y producto nacional, como es el caso de Kahneman y Krueger (2006). Los resultados de Di Tella, MacCulloch y Oswald (2001) muestran que mayores niveles de desempleo e inflación rebajan la satisfacción con la vida, mientras que mayores subsidios por desempleo e ingresos por cápita aumentan el bienestar subjetivo.

Usando datos macroeconómicos y respuestas de satisfacción con la vida procedentes de encuestas de panel, Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003)

encuentran que, en adición a los usuales determinantes sociodemográficos de la felicidad, tales como la edad, el género y el estatus de empleo, tanto el desempleo como la inflación tienen efectos negativos sobre la satisfacción con la vida. Este trabajo y otros surgidos con posterioridad (Graham y Pettinato, 2001; Wolfers, 2003) sugieren que los políticos deberían dedicar significativos recursos a reducir tanto el desempleo como la inflación, puesto que la sociedad en su globalidad se encuentra subjetivamente mejor cuando se reducen sus niveles.

A partir de estudio de Easterlin (1974), muchos autores han analizado la relación entre el PIB y el nivel de bienestar medio de los países. Muchos de estos autores sostienen la idea de Easterlin de que el crecimiento económico no incrementa del mismo modo la felicidad. En este sentido, Veenhoven (1989) muestra que si bien los altos ingresos están asociados a mayores niveles de felicidad en los países pobres, esta evidencia no está clara en países más ricos.

El estudio de Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003) analiza la relación entre las principales variables macroeconómicas y el nivel de satisfacción personal de los ciudadanos europeos, y concluye que el deterioro del PIB influye sobre la felicidad pero no explica por sí sólo la pérdida reconocida de bienestar que acarrea una crisis económica. Esto es así porque los efectos no pecuniarios de los ciclos económicos parecen ser muy significativos.

**Tabla 2.2. Satisfacción con la vida en Europa: de 1975 a 1992**  
(en porcentaje)

	Total	Parados	Hombres	Mujeres	Cuartil más bajo de ingresos	Cuartil más alto de ingresos
Muy satisfecho	27,29	16,19	26,81	27,75	22,80	33,07
Bastante satisfecho	<b>53,72</b>	<b>44,70</b>	<b>54,45</b>	<b>53,01</b>	<b>54,25</b>	<b>54,38</b>
No muy satisfecho	14,19	25,52	13,90	14,47	15,65	9,82
Nada satisfecho	4,80	13,59	4,84	4,77	5,11	2,73

Fuente: Elaboración propia a partir de Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003)

En particular, un retroceso de la actividad económica conlleva pérdida de empleos y aumento de la incertidumbre, lo que reporta un coste psicológico

que puede mermar la felicidad de las personas incluso más que la propia pérdida del salario. Según sus estimaciones, estaríamos dispuestos a renunciar al 3 por ciento de nuestra renta anual a cambio de evitar la inseguridad que acarrea una recesión típica en la que la tasa de desempleo aumenta 1,5 puntos porcentuales.

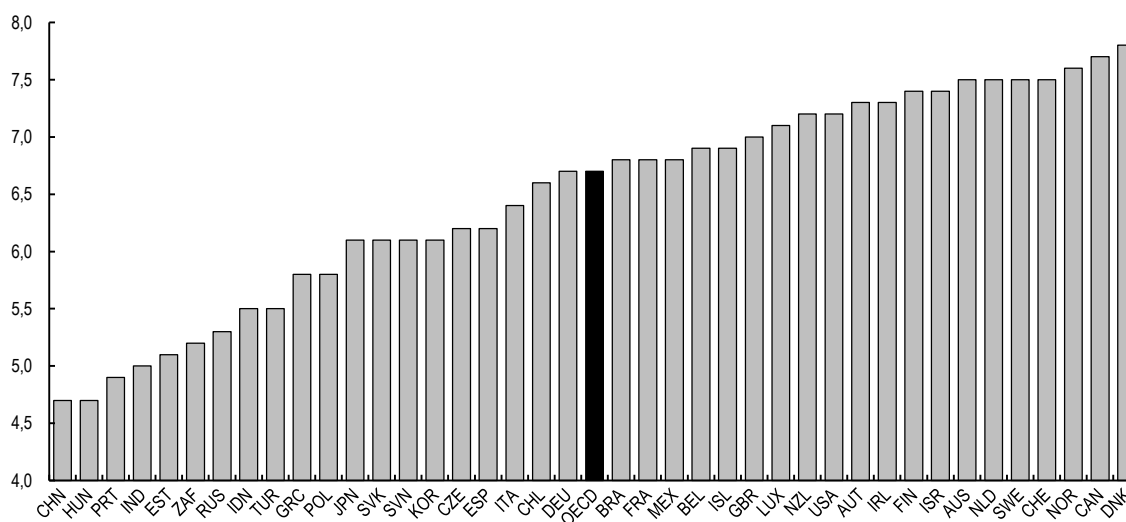
La reciente publicación de la OCDE (2011) *How's life? Measuring well-being* se basa en datos extraídos de la encuesta no oficial *Gallup World Poll*, con datos comparables entre los distintos países. Dos son los indicadores seleccionados para el análisis:

- Satisfacción de Vida: medida de cómo las personas evalúan su vida como un todo, basada en la Escala de Cantril, que pide a la gente a valorar su vida actual en relación con la mejor y la peor vida posible para ellos, en una escala de 0 a 10, y se calcula como el promedio ponderado de la suma de las diferentes respuestas.
- Equilibrio del estado afectivo: en contraste con la satisfacción de vida, que requiere un juicio de valor de la gente, los afectos positivos y negativos se centran en cómo la gente se siente en un momento determinado del tiempo. En este informe la medida del afecto utilizado se calcula como la proporción de encuestados que declaran haber experimentado más emociones positivas que negativas en el día anterior, lo que se conoce como el equilibrio del estado afectivo.

Entre sus conclusiones destaca el hecho de que para la mayoría de países de la OCDE, los niveles de bienestar subjetivo son altos, con independencia de la medida que se utiliza. Sin embargo, hay mucha variación entre los países, y algunos países de la OCDE tienen niveles de bienestar subjetivo inferiores a los experimentados por países de ingresos medios o en vías de desarrollo. En cuanto a los patrones promedio, hay una gran variación en la satisfacción de vida. En términos generales, los países se dividen en tres grupos:

- el primer grupo de países tiene nivel relativamente bajo de satisfacción con la vida media en comparación con otros países, con un promedio de puntuaciones inferiores a 5,5. Este grupo incluye a algunos países de la OCDE ( Hungría, Portugal, Estonia y Turquía) y algunas economías emergentes (China, Sudáfrica e Indonesia)
- un segundo grupo de países comprende gran parte de la OCDE y Brasil, y el promedio de los registros de las puntuaciones de satisfacción por debajo de 7
- finalmente, entre los países nórdicos europeos y algunos países de habla inglesa, el promedio de calificaciones de satisfacción con la vida está por encima de 7

**Gráfico 2.5. Satisfacción con la vida**  
(Escala de Cantril, valor medio en 2010)

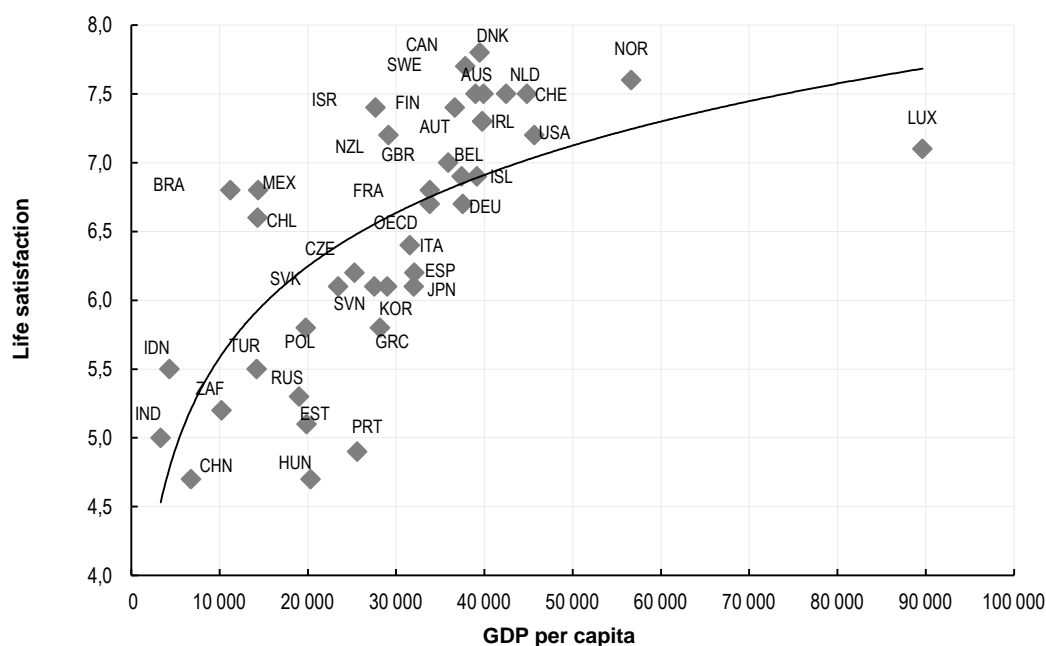


Fuente: How's Life Report. OCDE (2011: 270)

Por otro lado, los niveles de satisfacción con la vida tienden a cambiar con el tiempo, en contraste con la opinión generalizada de que no lo hacen. Según la OCDE (2011), tanto Dinamarca como Italia experimentaron un aumento en la satisfacción de vida entre los años 1975 y 2000. Francia también experimentó un aumento en los niveles medios de satisfacción con

la vida desde 1978, mientras que en Irlanda ha disminuido entre 1975 y 1987, pero mejora a partir de entonces. En Bélgica, sin embargo, la satisfacción de vida se redujo entre 1975 y 1985, y fluctuando en el nivel más bajo después. En cambio, Reino Unido, Alemania y los Países Bajos no experimentaron ningún cambio a lo largo de este período. La OCDE (2011) también señala que una característica interesante de la distribución de la satisfacción con la vida entre los países desarrollados es que sólo hay débil relación con el nivel de renta per cápita, es decir, parece que la paradoja de Easterlin sigue vigente, dado que a pesar de que un aumento en los ingresos de un individuo conduce a un mayor bienestar subjetivo, un aumento en los ingresos medios de un país no da lugar a un aumento correspondiente en el bienestar subjetivo promedio del país.

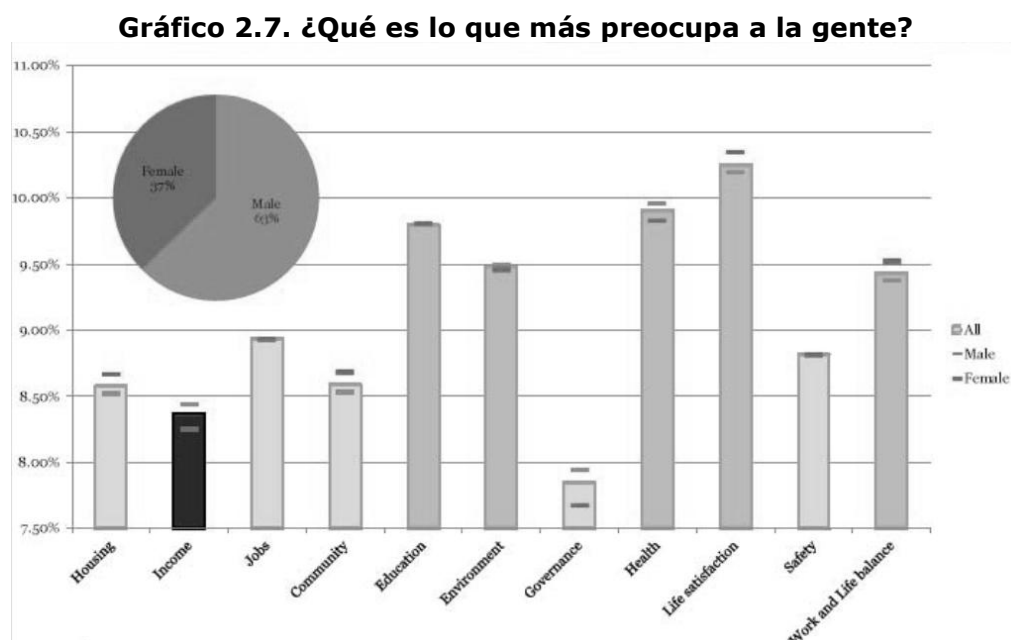
**Gráfico 2.6. Satisfacción con la vida versus PIB per cápita  
Escala de Cantril, 2010**



Fuente: How's Life Report. OCDE (2011: 271)

En resumen, y tal y como han confirmado investigaciones previas, hay muchos factores que explican la variación de bienestar subjetivo de la población, y el análisis de la OCDE (2011) demuestra que las características demográficas y socioeconómicas, tales como el género, la edad, la

educación, el estado de salud, la frecuencia de los contactos humanos, los ingresos o el desempleo explican una parte importante de la varianza explicada del bienestar subjetivo.



Fuente: How's Life Report, OCDE (2011).

### 2.2.2. Felicidad y desempleo

El desempleo es uno de los factores más analizado en los estudios sobre los determinantes de la felicidad, dado que se anticipa muy costoso para la misma, y como señala García (2004), su coste se extiende más allá de lo puramente monetario, de la pérdida del salario que se deja de percibir, sino que también implica una pérdida de autoestima y de vínculos sociales, factores que influyen notablemente sobre el estado de ánimo. Además, perder el trabajo puede suponer una pérdida irrecuperable de parte del potencial productivo si el trabajador había desarrollado capacidades y aptitudes específicas que no son transferibles a otro empleo.

La gente se siente infeliz por el desempleo aunque ellos mismos no estén desempleados. Se siente mal por el infortunio de otros y por la posibilidad de convertirse ellos mismo en futuros desempleados. Y también deben

temer las consecuencias en la economía y en la sociedad. Se estima que perder el trabajo reduce la probabilidad de reportar niveles positivos de satisfacción en un 20 por ciento y que el desgaste adicional de bienestar que comporta el desempleo, más allá de la pérdida de ingresos, equivale a la mitad de la renta anual que uno deja de percibir. Además, no sólo sufren quienes se quedan sin trabajo sino también aquellos que siguen trabajando pero afrontan un mayor riesgo de desempleo y viven, por tanto, en circunstancias más inciertas e inestables. Las personas desempleadas son mucho menos felices que aquellos que tienen empleo, y esta situación se da prácticamente en todos los países. Según Argyle (1999), como media un 11 por ciento de los desempleados se manifestaban como muy felices, mientras que este porcentaje alcanza el 30 por ciento para el conjunto de la población, recuerda los hallazgos de otros estudios que sitúan la correlación media entre el empleo y la felicidad en el 0,18. Incluso cuando se controlan otros determinantes de la felicidad, como la educación y la renta, ésta sigue siendo menor entre los desempleados respecto a aquellos de características similares que tienen un empleo (Frey y Stutzer, 2002b).

Pero algunos resultados sugieren que cuanto más elevada es la tasa de desempleo, menos infelices se consideran aquellos que están sin trabajo. En un mundo en el que el trabajo define nuestra posición social, el hecho de estar desempleado conlleva un estigma (Frey y Stutzer, 2002b), si bien parece que es mucho menor en un contexto de altas tasas de desempleo que en un contexto de bajo desempleo. Lo que de alguna manera compensa las mayores dificultades de encontrar un nuevo empleo.

Clark (2006) destaca el hecho de que los desempleados reportan unos niveles de bienestar muy inferiores al resto de la población, tal y como muestran los análisis llevados a cabo desde el campo de la psicología social, como los de Argyle (1990) y Warr et al. (1988). En esta línea, existen varios trabajos realizados desde el campo de la economía, analizando la situación en un país determinado, como Clark y Oswald (1994) para Gran Bretaña, Winkelmann y Winkelmann (1998) para Alemania, Korpi (1997)

para Suecia y Frey y Stutzer (2000a) para Suiza) o comparando la situación entre distintos países, como Blanchflower (2001) que analiza 23 países en transición, de Europa de Este y Europa central.

Todos estos estudios analizan básicamente dos cuestiones: si, en comparación con otros, el desempleo afecta negativamente menos cuando la tasa de paro del grupo de referencia es más elevada, y si en relación a su propio pasado, el individuo se adapta a la situación de desempleo, de forma tal que el resultado sea que el paro de larga duración afecta menos al bienestar subjetivo que el de corta duración. Los resultados de esta literatura reciente muestran que, en general, el desempleo afecta menos cuanto más extendido está alrededor. Este es el caso de Clark (2003) en Gran Bretaña y Powdthavee (2005) en Sudáfrica. Esta correlación positiva se encuentra a pesar del supuesto efecto de la información negativa que el desempleo de los demás proporciona sobre las perspectivas futuras del individuo en el mercado de trabajo.

Di Tella, MacCulloch y Oswald (2001 y 2003) analizan la influencia de la inflación y el desempleo en el bienestar individual, en Estados Unidos (con datos de las Encuestas Generales Sociales) y en doce países europeos (con datos del Eurobarómetro) para el periodo 1975-1991. Sus resultados muestran que ambos factores afectan de manera significativa y negativa a los niveles de bienestar del individuo, siendo los dos buenos predictores; además, las regresiones efectuadas sobre los niveles de bienestar presentan estructuras similares en ambos territorios. Sus hallazgos muestran también que determinadas características personales, como la edad y el género, están significativamente asociadas al bienestar, que los niveles de bienestar aumentan al incrementarse el PIB, y con el aumento de las prestaciones por desempleo. Y cuando el desempleo afecta a un país, los niveles de bienestar de los ciudadanos disminuyen, incluso entre aquellos individuos que nunca han perdido su trabajo (García, 2004).



Winkelmann y Winkelmann (1998) analizan los costes no monetarios del desempleo en Alemania, con datos del Panel Socio Económico Alemán (GSOEP) correspondientes al periodo 1984-1990. Su hallazgo principal es que el efecto negativo del desempleo sobre el bienestar persiste incluso después de controlar determinadas características del individuo, y conduce a un coste no monetario que excede al monetario asociado a la pérdida de ingresos mientras el individuo se encuentra sin trabajo. Otro de sus resultados destacables es que los individuos que ya han estado en paro anteriormente están menos satisfechos que los que no han pasado por esa situación, dado el coste psicológico asociado al desempleo.

Clark y Oswald (1994) muestran que además de que estar sin trabajo afecta negativamente al bienestar del individuo, el nivel de estrés que conlleva es el doble del de un individuo empleado. Otros resultados interesantes son que los individuos más jóvenes sienten menos preocupación por el hecho de estar sin trabajo, por ser más normal entre la gente de su edad, que estar sin trabajo es más soportable cuanto más frecuentemente hayas sufrido esa situación, y si se vive en una zona donde la tasa media de desempleo es superior a la media, conclusión a la que también llega Clark (2003), quien argumenta que la infelicidad provocada por el desempleo es más soportable en zonas donde la tasa de paro es mayor.

Contrariamente a este argumento, Clark, Georgellis y Sanfey (2001) señalan que los individuos que pasan un tiempo considerable en situación de desempleo, se habitúan a esa situación, de modo que se reducen los alicientes para cambiar de estatus laboral. En este sentido, Clark (2006) alerta de que, a pesar de la premisa comúnmente aceptada de que el desempleo de larga duración es el peor (de ahí determinadas intervenciones gubernamentales sobre este grupo de desempleados), hay razones para dudar de este hecho, dado que, en realidad, los efectos psicológicos del desempleo puede disminuir con el tiempo. La primera razón es que los individuos aprenden a vivir con el desempleo y, según pasa el tiempo, su

bienestar reportado puede aumentar por un uso más adecuado de sus ingresos reducidos, por la búsqueda de nuevos amigos que también están desempleados, o por la disminución de estrategias ineficientes de búsqueda de empleo, entre otras. Y la segunda razón se refiere a la adaptación o habituación, según la cual los juicios de las situaciones actuales dependen de la experiencia de situaciones similares en el pasado. Pero, como señala García (2004), existen muchos otros análisis que no dejan lugar a duda de la relación negativa entre desempleo y el bienestar en muchos y muy diversos países: Junankar (1987) para Luxemburgo; Clark y Oswald (1996), para doce países europeos; Gerlach y Stephan (1996) para Alemania; Korpi (1997) para Suecia; y Theodossiou (1998) para Gran Bretaña e Irlanda, entre otros.

Di Tella, MacCulloch y Oswald (2001) estudian cómo la gente se ve afectada cuando se encuentran en situación de desempleo, en doce países entre los años 1975 y 1991, con datos del Eurobarómetro. Sus resultados muestran que la felicidad de las personas desempleadas es mucho menor que la de las personas empleadas con características similares. A esta misma conclusión llegan Darity y Goldsmith (1996), que muestran que para diferentes países y en diferentes momentos del tiempo la experiencia personal del desempleo hace a la gente muy infeliz. En su análisis para Reino Unido, Clark y Oswald (1994a,b) concluyen que la falta de empleo deprime el bienestar más que ninguna otra característica personal, incluso el divorcio, como también señala Argyle (1999). En resumen, convertirse en desempleado se considera el evento desafortunado que más infelicidad crea.

Cabe destacar una importante interacción con los grupos de referencia. Para la mayoría de las personas el desempleo reduce su felicidad menos si no están solos en esa situación. Cuando el desempleo afecta a mucha gente conocida, tanto los efectos psicológicos personales como los efectos sociales se ven mitigados. La autoestima se preserva mejor porque resulta obvio que estar sin trabajo no es tanto culpa de uno mismo como de la situación

general de la economía. El estigma y la desaprobación social son menores si el desempleo afecta a mucha gente a la vez. En este sentido, Clark (2001), utilizando como grupo de referencia del estado de empleo de la pareja o, alternativamente, la región en la que uno vive, y con datos sobre los británicos para el periodo 1991-1996, muestra que los desempleados están mucho más insatisfechos que las personas con un puesto de trabajo, y que el nivel general de desempleo disminuye la felicidad. Por el contrario, los desempleados de hecho sufren menos cuando una mayor proporción de socios u otras personas que viven en su región, también están en paro. A la misma conclusión se llega cuando el desempleo general en la economía se toma como el punto de referencia (Kelvin y Jarrett, 1985). Además, el bienestar de los desempleados depende de la fuerza de la norma social del trabajo. La interacción social de las personas desempleadas con miembros de la comunidad, su grupo de referencia, tiene el efecto de mostrarles cómo se espera que se comporten y salirse de este comportamiento es sancionado socialmente. Stutzer y Lalive (2000), analizando las comunidades en Suiza, han demostrado que cuanto más fuerte es la norma social de vivir de los ingresos propios, menor es la satisfacción con la vida de las personas desempleadas.

En relación a la inflación, el estudio Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003) de 12 países europeos durante el período 1975 a 1991, muestra que un aumento de la inflación de un punto porcentual, reduce la felicidad media de 0,01 unidades de satisfacción (en una escala de 1 a 4). De este modo, un aumento en la tasa de inflación en un 5 por ciento reduce el bienestar subjetivo en 0,05 unidades. Estos mismos autores en un estudio posterior publicado en 2001, calculan que si el desempleo aumenta cinco puntos porcentuales, la inflación debe disminuir 8,5 puntos porcentuales para mantener a la población igual de satisfecha.

Gamero (2009a) examina también de qué manera las declaraciones de satisfacción con la vida de la población ocupada varían con los niveles de desempleo e inflación registrados en España, y el resultado es el supuesto:

la tasa de paro y la inflación afectan negativamente al bienestar individual. Pero su análisis va más allá, al intentar conocer si esta conclusión se mantiene cuando se utilizan datos a nivel regional para un país como España, con altos niveles de desempleo y dificultades para el control de la inflación y, cuando la muestra se restringe a la población ocupada. Y la conclusión es sorprendente: la tasa de paro y de inflación afectan positivamente al bienestar individual. Gamero explica esta situación en los siguientes términos: "La clave para explicar esto radica en el hecho de que nuestra población de estudio está constituida exclusivamente por los individuos ocupados y en el efecto que la inflación tiene sobre las rentas que perciben. En general, los individuos ocupados cuentan con unos ingresos derivados de su actividad laboral por cuenta ajena o propia, aunque los reciban en mayor o menor cuantía y de manera más o menos periódica. En el caso de la población asalariada, las cláusulas de revisión salarial incorporadas en el texto de la mayoría de los convenios colectivos que se firman en España permiten que las condiciones económicas pactadas en tales convenios no sufran pérdida de poder adquisitivo en el caso de que la inflación sea superior a los incrementos porcentuales pactados para los salarios. La cláusula de revisión salarial, cuya existencia es ampliamente conocida por la población trabajadora en España, constituye, pues, una salvaguarda para mantener el poder adquisitivo de los salarios y genera en los trabajadores expectativas de incremento en sus ingresos nominales. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, sus propias rentas surgen como consecuencia de la venta de los bienes y/o servicios a cuya producción o comercialización contribuyen, por lo que lo que perciben por su trabajo refleja de manera más o menos directa la subida en el nivel general de precios de la economía. Estos incrementos (o expectativas de incrementos) en las rentas monetarias como consecuencia de la inflación no conllevan, en general, aumentos en las rentas en términos reales pero pueden generar "ilusión monetaria" en los individuos conduciendo, ceteris paribus, a un aumento en sus niveles de bienestar. La existencia de este efecto, que opera fundamentalmente sobre la población ocupada, explicaría

la relación positiva detectada entre inflación y satisfacción con la vida” (*ibid*: 421).

En cuanto al desempleo, los resultados apuntan a la existencia de una relación positiva con el bienestar subjetivo, contrario también al obtenido en investigaciones previas, lo que se explica en términos del efecto comparación: “Una mayor tasa de paro puede comportar ciertos beneficios en términos de bienestar para las personas empleadas al propiciar una reducción en sus expectativas de éxito, de manera que aprecien en mayor medida su condición de empleado” (*ibid*: 422). En definitiva, aunque existen distintas vías por las que un incremento en la tasa de desempleo perjudica el bienestar de los trabajadores, existe también una vía, a través del efecto comparación, que hace que los individuos se sientan más felices, lo que sugiere que en España este efecto comparación domina al resto.

En definitiva, los estudios dejan constancia de la importancia del desempleo sobre la felicidad, tanto de los desempleados como de los trabajadores ocupados, si bien los primeros reportan unos niveles de bienestar muy inferiores al resto de la población. La relación desempleo-felicidad tiene una matización importante: el desempleo afecta menos al bienestar subjetivo individual cuanto más extendido está en el grupo de referencia del individuo.

### **2.2.3. Felicidad e ingresos**

Además del desempleo, la variable más estudiada en relación a la felicidad son los ingresos. Y en general, la evidencia empírica pone de manifiesto un efecto positivo de la renta sobre la felicidad. Estudios como los de Inglehart (1990) y Diener, Diener y Diener (1995) han demostrado que, de media, las personas que viven en países ricos son más felices que los que viven en países pobres.

Pero hay que tener en cuenta que esta relación tiene muchos matices. Por ejemplo, este efecto es mayor en los niveles inferiores de renta que en los

superiores, y además la renta no aumenta la felicidad de forma indefinida, debido a su utilidad marginal decreciente, de modo que el mismo incremento proporcional de la renta produce un incremento inferior de la felicidad para niveles superiores de renta (Anh y Mochón, 2007). Esto es así debido a que los individuos se comparan constantemente con otros, de tal manera que son los ingresos relativos, y no los absolutos, los que acaban por determinar los niveles de satisfacción. Pero a pesar de que los individuos con mayores niveles de ingresos son más felices, un aumento de la renta de todos los individuos no incrementa la felicidad de todos, porque al compararse con los demás, su renta relativa no ha variado. Es decir, la influencia de la economía sobre la felicidad presenta así una gama amplia de posibilidades. Varía según el nivel de ingresos personales, de acuerdo a los ingresos relativos, según el punto de la curva de ingresos en el que el individuo está posicionado, y de acuerdo a los cambios en los gustos, costumbres y necesidades en el tiempo. En resumen, la relación entre la felicidad y la renta es compleja, y para ayudar a entenderla mejor, a continuación se presenta la evidencia empírica más relevante al respecto.

Según Clark, Masclot y Villeval (2006), frente a los estudios que muestran que los ingresos no compran la felicidad en el mundo desarrollado, existe una línea de análisis paralela cuya evidencia sugiere que el dinero sí importa. Por ejemplo, Easterlin (2001) afirma que la gente con ingresos más altos es en media más feliz; sin embargo, aumentos del ingreso de todos los individuos que no tengan impacto sobre los ingresos relativos no incrementan los niveles de felicidad. Del mismo modo, Frey y Stutzer (2002a,b) encuentran que las personas con más ingresos tienen mayores niveles de felicidad. Sin embargo, obtienen como resultado que la felicidad sigue la curva de utilidad marginal decreciente con el ingreso absoluto, es decir, el dinero aumenta la felicidad pero ese incremento tiene un límite (la felicidad no crece hasta el infinito); ese mismo resultado obtuvieron al estudiar la relación entre ingreso y felicidad en diferentes países.

A partir de la Paradoja de la Felicidad de Easterlin, se ha trabajado mucho en la relación entre los ingresos y la felicidad, y de estos trabajos se desprende tres hechos estilizados. El primero es que a través de regresiones del ingreso con datos de sección cruzada procedentes de encuestas para un país, se genera un coeficiente estimado significativo y positivo en el ingreso, tanto para países desarrollados (Blanchflower y Oswald, 2004; Shilets y Wheatley, 2005), como para los países en desarrollo (Graham y Pettinato, 2002a; Lelkes, 2006), si bien en estos últimos es mayor. El segundo es que cuando se controlan efectos individuales fijos no observados, cambios en el ingreso real están correlacionados con cambios en la felicidad (Winkelmann y Winkelmann, 1998; Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004; Clark, Frijters y Shields, 2008). Y el tercero y último, es que los análisis sobre la macroeconomía de la felicidad muestran que variables macroeconómicas como el PIB, la tasa de desempleo o la inflación afectan directamente a los niveles de felicidad (Alesina, Di Tella y MacCulloch, 2004; Helliwell, 2003, Di Tella, MacCulloch y Oswald, 2003).

Veinte años después de la Paradoja de la Felicidad, en 1995, Easterlin volvió a estudiar la relación entre renta y felicidad en Estados Unidos, a través de la Encuesta Social General, de 1972 a 1991, y confirmó sus resultados anteriores: durante esos años el ingreso per cápita creció un tercio mientras que la felicidad no se incrementó en absoluto. Los datos de EEUU, Reino Unido y Japón muestra el mismo patrón. Su ingreso por persona ha crecido, más en el caso de Japón que en el de EEUU y Reino Unido, pero sus niveles de bienestar subjetivo no lo han hecho. Es decir, no se observa una relación positiva entre el incremento del ingreso y la felicidad (Turmo, Vara y Rodríguez, 2008). Tampoco encuentran esta relación en Estados Unidos ni Frey y Stutzer (2001) ni otros autores como Myers (2000), que sí ha identificado que mientras el ingreso per cápita ha crecido bruscamente en las décadas recientes, la proporción de personas que se consideran a sí mismas como "muy felices" ha descendido a lo largo del mismo periodo, al

igual que Blanchflower y Oswald (2004), cuya investigación muestra que desde comienzo de los años setenta y hasta finales de los noventa, el bienestar en Estados Unidos no creció. Es decir, la segunda mitad del siglo XX ha sido para EEUU un período en el que el ingreso ha crecido mientras que los niveles de felicidad se han mantenido estables, o incluso se han reducido.

En cambio, otros estudios muestran que un aumento en el nivel de vida, sí aumenta la felicidad (Blanchflower, Oswald y Warr, 1993; Veenhoven, 1995). Si bien los niveles medios de la felicidad varían positivamente con el nivel de desarrollo económico nacional, lo hacen con rendimientos decrecientes. En este sentido, y a nivel individual, la evidencia demuestra que la satisfacción con la vida varía directamente con el ingreso en Estados Unidos y en todos los estados miembros de la Unión Europea Unión, de modo que la verdadera cuestión no parece ser si la riqueza contribuye a la satisfacción con la vida o no, sino cuánto y cómo<sup>19</sup>.

El amplio consenso en la literatura se traduce en que la paradoja refleja la importancia de las consideraciones relativas a la función de utilidad, donde mayores ingresos aportan niveles de consumo y de estatus a los individuos. Estos beneficios individuales pueden explicar la pendiente positiva que se encuentran en gran parte de la literatura empírica. Sin embargo, ya que la situación es un juego de suma cero, el beneficio del consumo derivado de los ingresos se mantiene a nivel agregado. Dado que el beneficio del consumo tiende a cero a medida que aumenta la renta, los perfiles de la felicidad a través del tiempo en los países desarrollados son planos. De este

---

<sup>19</sup> Esteve (2004) señala que, además de otros efectos, el crecimiento económico tiene un efecto directo sobre la felicidad a través de la limitación del tiempo disponible para realizar actividades alternativas a las laborales: si el crecimiento económico exige el crecimiento de la productividad del trabajo, y aumentan los salarios reales por hora, aumenta también el coste de oportunidad de usar el tiempo para cualquier otra actividad alternativa al trabajo, actividades en general muy intensivas en uso del tiempo; si el tiempo disponible de los individuos se encarece, reducen la parte que dedican a producir bienes relacionales, de modo que no disfrutan, por falta de tiempo, de los bienes y servicios acumulados gracias a esa mayor productividad. En resumen, "la capacidad de generar satisfacción por una renta en crecimiento se ve contrarrestada por la incapacidad de extraer todo el jugo de nuestras cada vez más abundantes posesiones" (Esteve, 2004: 35)



modo, estudios posteriores al trabajo de Easterlin (1974), parecen haber confirmado la paradoja de la felicidad en cuanto a la relación de estancamiento a largo plazo entre la felicidad y el PIB real en América (Easterlin, 1995; Di Tella, MacCulloch y Oswald, 2003), lo que difiere de la previsión de la economía estándar, según la cual un aumento de los ingresos debe aumentar la utilidad, pero simplemente no lo es así (Powdthavee, 2007). Estos resultados se pueden explicar por la introducción de las aspiraciones de ingreso en la utilidad de los individuos, el impacto de los ingresos relativos, así como la adaptación al nivel de ingresos anterior (Easterlin, 2001).

En la actualidad existe una creciente evidencia empírica en relación a los niveles de comparación de ingresos, que se correlacionan estrechamente con una mayor información sobre el bienestar de las personas de diferentes poblaciones y período de tiempo, en relación a un nivel de ingresos absolutos constante (Clark y Oswald (1996). Ahora bien, conviene prestar atención a una apreciación importante realizada por Kenny (1999) sobre la posibilidad de la causación inversa. Se puede pensar que la gente más satisfecha con su vida está más dispuesta a trabajar duro, y por tanto, mayor es su renta per cápita. O que la gente feliz es más creativa o emprendedora, generando así mayores ingresos. Pero existe evidencia importante de que es el ingreso lo que causa bienestar, dado que esencialmente todos los indicadores sociales son más positivos en naciones con mayores ingresos.

En general, la paradoja de Easterlin se ha explicado como incremento de las aspiraciones y los efectos de las comparaciones. Cuando las necesidades básicas están satisfechas, las aspiraciones crecen tan rápido como los ingresos y los individuos se preocupan tanto sobre cómo les va en comparación con sus coetáneos como de sus ganancias absolutas. Además, existe una dimensión temporal: la gente cree que será más feliz en el futuro de lo que lo ha sido en el pasado, de modo que juzgan sus niveles de vida pasados en función de sus aspiraciones presentes.

Siguiendo la estela de la comparación social, Clark y Oswald (1996) concluyen que los coeficientes estimados del ingreso y del ingreso comparado en una ecuación de satisfacción con el empleo son estadísticamente iguales y opuestos, lo que es consistente con la afirmación de Easterlin (1995): aumentar el ingreso de todos, no aumenta la felicidad de nadie. Estos autores también señalan la relación negativa de la ganancia media por hora de trabajo y la satisfacción con el empleo, y el hecho de que cuanto menor es el ingreso del grupo con el que un individuo se compara a sí mismo, más satisfecho está. De acuerdo con estas conclusiones, Neumark y Postlewaite (1998) muestran que si la esposa, u otro miembro del hogar familiar gana más, la satisfacción es menor.

Por su parte, Clark (1996) analiza los datos de la BHPS sobre satisfacción individual con el empleo, según el salario de los compañeros y la media del sueldo del resto de miembros del hogar, y muestra que los individuos con menores niveles de satisfacción reportada con el trabajo se corresponden con aquellos trabajadores que viven en hogares donde el resto de salarios es mayor que el propio. Por su parte, Clark y Oswald (2002), obtienen evidencias de que el bienestar no depende únicamente de los hechos absolutos, sino de las comparaciones con los demás. Lévy-Garboua y Montmarquette (2004), con datos de Canadá, también encuentran evidencia de que el ingreso comparado está negativamente correlacionado con la satisfacción con el empleo. Y Knight y Song (2006) analizan el caso de China, muy distinto al europeo y al estadounidense, y encuentran que aquellos individuos que dicen tener un ingreso por encima de la media de su pueblo, reportan una felicidad mucho mayor que los que dicen que su ingreso es inferior a la media.

Entre los escasos análisis que relacionan el bienestar individual con los salarios de los compañeros de trabajo, Brown *et al.* (2008), controlando el salario de los individuos, concluye que el rango normalizado de un individuo en la distribución salarial de su empresa está positiva y significativamente correlacionado con las cuatro medidas de satisfacción sobre las que se les

pregunta: con la influencia que tienen, con su paga, con el respecto que reciben y con sus logros.

En relación a la comparación social, el estudio de Clark, Frijters y Shields (2006) analiza la relación entre ingreso y felicidad en todos los países bajo dos supuestos: cuando el ingreso es la única diferencia sistemática entre países, y cuando el ingreso de referencia es la media del ingreso dentro del país. Su predicción es que la pendiente entre el ingreso y la felicidad es más pronunciada dentro de un país en un momento del tiempo, que a lo largo del tiempo; y esto es debido al beneficio de altos ingresos dentro de un país. Sin embargo, este beneficio no tiene un impacto agregado sobre la felicidad a nivel de país, dado que en este modelo, el estatus de más que una persona tiene, la tienen otros de menos, es decir, es un juego de suma cero, de forma que el único efecto de los ingresos sobre la felicidad agregada se producirá a través del componente de consumo de la función de utilidad. Sus resultados corroboran las explicaciones de la paradoja de Easterlin: en un momento dado del tiempo, aquellos con ingresos más altos disfrutaban de un mayor consumo y un mayor estatus, y por lo tanto son más felices, pero con el tiempo, como todo el mundo se enriquece, como la cantidad de estatus es fija, el único beneficio para el país se deriva de un mayor consumo, cuyo valor tiende a cero.

Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003) proponen este modelo, pero considerando la relación entre los ingresos y la felicidad a través de varios países al mismo tiempo. Estiman la felicidad individual en más de 12 países a lo largo de 18 años, controlando no sólo las variables demográficas individuales, sino también las variables macroeconómicas como el PIB. Y encuentran, tal y como Kapteyn, van Praag y Van Heerwaarden (1976) habían sostenido anteriormente, que los grupos de referencia pueden incluir a países enteros y que la felicidad dentro de un país está fuerte y positivamente correlacionada con el crecimiento del PIB.

Y el estudio de Brown *et al.* (2008) concluye que los trabajadores están preocupados por sus ingresos relativos en relación a los niveles salariales de su empresa y por el puesto que ocupan en la distribución relativa de los ingresos en su lugar de trabajo, es decir, las comparaciones importan, tal y como muestran los estudios de Duesenberry (1949), Frank (1985) y Clark y Oswald (1996). Complementariamente, McBride (2001) determina los efectos del ingreso en el bienestar a lo largo del tiempo, comparando al individuo con la situación de sus padres con la misma edad. Con datos de la General Social Survey, encuentra que el ingreso absoluto incrementa la satisfacción, mientras que el ingreso relativo disminuye la satisfacción si es mayor en relación al ingreso actual. Y Pérez Asenjo (2010) señala la importancia del grupo de referencia con el que los individuos se comparan, y las implicaciones que esto tiene en relación a la comparación social, sobre todo porque, según su análisis, es la edad la característica fundamental que define ese grupo de referencia. Y esta comparación social afecta, entre otras cosas, a la felicidad del individuo pero también a su oferta de trabajo, es decir, al número de horas que un individuo decide trabajar.

La segunda explicación de la paradoja de la felicidad es la adaptación, principalmente a los ingresos, aunque trabajos recientes de economistas y psicólogos ha cubierto otros ámbitos no monetarios de vida, tales como el desempleo, el matrimonio, el divorcio y la salud<sup>20</sup>.

A través de la adaptación a los ingresos, las personas se acostumbran a sus circunstancias, por lo que los cambios en los ingresos tienen sólo efectos transitorios, y siempre se vuelve al nivel de referencia, siguiendo máximos y mínimos temporales en la felicidad, lo que se ha denominado "noria hedónica" (Brickman y Campbell, 1971). Existen aportaciones que empiezan a acumular evidencias y a considerar las implicaciones económicas de cómo la gente se adapta, como los trabajos de Clark (1999), Stutzer (2004) y

---

<sup>20</sup> Algunos ejemplos son Lucas et al. (2003) y Lucas (2005) con respecto al matrimonio y al divorcio; Wu (2001) y Oswald y Powdthavee (2005) con respecto a la enfermedad o la discapacidad; y Lucas et al. (2004) respecto al desempleo.

Layard (2005). Pero el ejemplo más famoso dentro de la literatura de la felicidad y la adaptación es el estudio de Brickman, Coates y Janoff-Bulman, (1978), que usando una pequeña muestra de 22 ganadores de la lotería, muestra como el impacto positivo del ingreso no tiene un efecto significativamente importante en la satisfacción con la vida. Esto se explica, por un lado, por el efecto contraste (ganar la lotería facilita el alcance de nuevos placeres) y por el efecto habituación (los ganadores de la lotería se acostumbran a un determinado nivel de vida).

Uno de los análisis pioneros en cuanto a la adaptación a los cambios en el nivel de ingresos es el de Inglehart y Rabier (1986), que utilizan los datos del Eurobarómetro para los años 1973 a 1983 para diez países de Europa occidental, y muestra que las puntuaciones sobre satisfacción con la vida y la felicidad no están especialmente relacionadas con el nivel actual de ingresos, pero sí están positivamente correlacionadas con la medida del cambio de posición financiera en el último año. Su conclusión es que las aspiraciones se adaptan a las circunstancias, de forma que, a largo plazo, las características estables no afectan al bienestar.

Y una de las aportaciones más importantes a la adaptación hedónica es la de Frederick y Loewenstein (1999), que estudian la adaptación con varios aspectos de la vida, definiéndola como una reducción de la intensidad afectiva a circunstancias favorables o desfavorables. Así, con la duración del desempleo, la magnitud de su efecto psicológico puede incrementarse, debido a la desesperación por encontrar un trabajo, o disminuir, debido a la adaptación a la situación del desempleo o al aprendizaje del manejo de esa situación. Pero Easterlin (2003, 2005a, 2005b) argumenta que esta adaptación es generalmente incompleta, es decir, la gente no vuelve al nivel inicial de felicidad. Y en este sentido, Clark y Oswald (1994) encuentran evidencia de adaptación parcial de los desempleados de larga duración.

Asimismo, Clark (1999) analiza en el Reino Unido la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y su ingreso actual y pasado, que junto con las horas trabajadas, se utilizan como variables explicativas. El ingreso pasado atrae un coeficiente negativo en la ecuación de satisfacción laboral y las horas pasadas un coeficiente positivo, consistente con la función de utilidad que depende de los cambios en estas variables. Los datos sugieren una completa función relativa, con la satisfacción laboral dependiente solo del cambio anual en el salario por hora. En este sentido, Grund y Sliwka (2003) obtienen los mismos resultados para Alemania, mientras que Burchardt (2005) sugiere que se da una mayor adaptación a los aumentos de ingresos que a las disminuciones.

Un estudio de Di Tella *et al.* (2005) analiza los datos del GSOEP para 8.000 individuos de Alemania de Este entre los años 1984 y 2000, y encuentran que el efecto de un aumento de los ingresos después de cuatro años les solo del 42 por ciento del efecto de un años después, es decir, la mayoría del efecto del ingreso a corto plazo se desvanece a lo largo del tiempo.

Una fórmula alternativa de análisis es a través de agregados de ingresos. Di Tella, MacCulloch y Oswald (2003) examina la felicidad individual con datos de 12 países europeos a lo largo de 18 años y sostienen que algunos de los resultados actuales en el PIB per cápita muestran que las explosiones del PIB producen una mayor felicidad temporal.

En cuanto a la adaptación al desempleo, la literatura existente encuentra resultados en ambos sentidos. Warr y Jackson (1987), y Warr (1988) encuentran evidencia de un ligero incremento del bienestar después de los primeros tres a seis meses de desempleo, mientras que, y en relación a la adaptación, Winkelmann y Winkelmann (1998) no encuentran relación entre la satisfacción con la vida y la duración del desempleo actual.

Clark, Georgellis y Sanfey (2001), calculan la exposición de un individuo al desempleo a lo largo de tres años como el porcentaje de su tiempo activo del mercado de trabajo que han estado desempleados, y muestran que

existe una fuerte evidencia de que el impacto psicológico del desempleo actual es menor para aquellos individuos que ya han estado en paro en el pasado. En el mismo sentido, Clark (1996) concluye que el efecto en el bienestar del desempleo actual es menor cuanto mayor es la tasa de desempleo a lo largo de la vida, medida como el porcentaje de tiempo desempleado desde la entrada en el mercado de trabajo.

Clark (2006), analiza la relación entre bienestar y duración del desempleo, con datos europeos para los años noventa, y encuentra que existe evidencia de la adaptación al desempleo; en general, la satisfacción con la vida de los parados de larga duración, aunque es menor que la de los ocupados, es estadísticamente superior a la de los individuos que llevan poco tiempo desempleados. El empleo está asociado a una mayor satisfacción con la vida, y aquellos individuos que están menos afectados por el desempleo, se mantienen desempleados. Conviene destacar que mientras los datos británicos no sugieren evidencia de que el impacto de desempleo en la satisfacción con la vida disminuya con su duración, ni entre los hombres ni entre las mujeres, los datos alemanes sugieren que el segundo año en paro no es tan negativo como el primero en relación con la satisfacción con la vida; sin embargo, el tercer año de paro reduce dicha satisfacción hasta los niveles del primer año. En ambos casos, los resultados de los hombres muestran que el paro de más de dos años de duración tiene un menor impacto en la satisfacción con la vida que el de menor duración. En general, los resultados muestran que el desempleo tiene un efecto negativo y muy bien definido en la satisfacción con la vida, y el tamaño de este impacto es independiente de la duración.

Al introducir las aspiraciones en la explicación de la paradoja de Easterlin, la idea es la misma que la de la adaptación: si las aspiraciones crecen con el nivel propio de ingresos, el efecto del ingreso en la felicidad desaparece. En este sentido, estudios recientes como el de Stutzer (2004) han utilizado diferentes enfoques para medir las aspiraciones de ingreso, y relacionarlos con el bienestar subjetivo.

Por último, hay que señalar el estudio de Turmo, Vara y Rodríguez (2008) que analiza la Paradoja de Easterlin en España, con el fin de comprobar si es diferente respecto a otros países o si la felicidad ha aumentado en España, dado que actualmente es un país más rico que hace veinte años. Para llevar a cabo este análisis, comparan el PIB per cápita, desde 1985 a 2005, con una serie de medidas de bienestar subjetivo con metodologías y periodicidad similares, como son la Encuesta Mundial de Valores, la Encuesta Europea de Valores y el Eurobarómetro. Se centran especialmente en las preguntas que hacen referencia a la satisfacción con la vida y a la sensación subjetiva de felicidad. De nuevo distinguen entre ambos conceptos: la felicidad se define como una sensación de ser feliz en un particular momento del tiempo, mientras que la satisfacción es un sentimiento más profundo que requiere de un análisis muy detallado de sus circunstancias. Sus resultados se presentan para los cuatro periodos en los que se subdivide el análisis: el primer periodo (1981-1990) muestra un incremento en ambas variables, pero el del PIB per cápita es muy superior al de la satisfacción; en el segundo periodo (1990-1995), el menor crecimiento del PIB per cápita llevó a una tendencia negativa del nivel de satisfacción; en el tercero (1995-2000) el PIB per cápita ha mejorado mucho pero los niveles de satisfacción no han variado significativamente; y en el último periodo (2000-2005), el incremento del PIB per cápita ha sido más reducido y el nivel de satisfacción apenas se ha modificado.

Los resultados ponen de manifiesto que en España no hay correlación entre el ingreso y la satisfacción, es decir, la paradoja de Easterlin se cumple. Pese a que el PIB per cápita casi se ha duplicado en el periodo de tiempo analizado, el nivel medio de satisfacción de los españoles con su vida apenas ha variado. Además, este patrón de España es muy similar al de otros países europeos. Los autores señalan, asimismo que durante el único periodo en el que la satisfacción crece conforme lo hace la renta, entre los años 1981 y 1990, la tasa de crecimiento de la satisfacción es mucho menor que la de la renta.



## **Conclusiones del capítulo**

El comportamiento observado por el consumidor se ha manifestado como un indicador incompleto para determinar el bienestar individual, de forma que el factor estudiado (el bienestar subjetivo) ha de depender del juicio de las personas directamente implicadas, ya que éstas son consideradas como los mejores jueces sobre la calidad de sus propias vidas.

En los últimos años, el contenido de la literatura sobre la felicidad en economía es básicamente empírico, bajo la perspectiva de que el bienestar subjetivo (o felicidad) es observable, es decir, es un fenómeno real que se puede captar mediante las respuestas de los individuos, que además son capaces de reconocer y predecir el estado de satisfacción de los demás, compartiendo un lenguaje común en torno a la felicidad, tienen un entendimiento común de cómo trasladar los sentimientos internos a una escala numérica, de forma que el bienestar subjetivo es comparable entre individuos.

El objetivo principal de la literatura de la felicidad ha sido la identificación de sus determinantes personales y socioeconómicos, como la edad, la renta, la situación laboral, la salud, las relaciones sociales, el estado civil o la democracia. Por ejemplo, la evidencia confirma una relación parabólica de la edad con la satisfacción laboral, mientras que en cuanto al género, los resultados no son concluyentes, de manera que estudios como el de Gerdtham y Johannesson (2001) sugieren que las mujeres tienden a ser más felices, mientras que en otros se señala que los hombres son ligeramente más felices (Theodossiou, 1998). Para otros, la diferencias son muy reducidas (Van Praag y Ferrer-i-Carbonell, 2004). Algunos análisis muestran que la felicidad de las mujeres ha disminuido respecto a los hombres, tanto en términos absolutos como en términos relativos a lo largo de los últimos 35 años (Stevenson y Wolfers, 2009). En cuanto a la educación, algunos estudios han mostrado que la educación contribuye al bienestar subjetivo, fundamentalmente incidiendo sobre la ocupación y

sobre el capital social, pero no sobre la renta (Helliwell y Putnam, 2004). Pero en general, la evidencia muestra que la clave es analizar la incidencia de la educación sobre la felicidad, al margen de la renta y el estatus laboral, de modo que cuando la renta se mantiene constante, el efecto de la educación sobre la felicidad se reduce pero aún es significativo, siendo mayor para aquellos individuos con rentas relativamente bajas. Pero algunos estudios han mostrado que la educación ha llegado a tener efectos negativos sobre la felicidad, debido a las mayores expectativas de ingresos que genera.

Ahora bien, dos factores económicos han centrado el interés de las investigaciones: el desempleo y la renta de los individuos. Mientras los resultados relacionados con el desempleo son concluyentes y coinciden en que el desempleo es una fuente importante de infelicidad, los resultados referidos a la renta son menos homogéneos, y mientras que algunos de los análisis confirman la paradoja de Easterlin, muchos otros la cuestionan.

Aún así, en cuanto al desempleo, varias son las conclusiones a tener en cuenta; la primera es que el desempleo es una fuente importante de infelicidad, tal y como demuestran los estudios de Clark y Oswald (1994) para Reino Unido Winkelmann y Winkelmann (1998) para Alemania, y que tiene efectos muy negativos sobre la satisfacción con la vida, tal y como demuestran los estudios de Di Tella, MacCulloch y Oswald (2001). Además, la gente se siente infeliz por el desempleo, aunque ellos mismos no estén desempleados; se siente mal por el infortunio de otros y por la posibilidad de convertirse ellos mismo en futuros desempleados, y porque temen las consecuencias en la economía y en la sociedad (Di Tella et al., 2001). Por último, destaca el hecho de que en general, la tasa de paro afecta negativamente al bienestar individual, pero si se analiza solo la población ocupada la tasa de paro afecta positivamente al bienestar individual, a través del efecto comparación, dado que aprecian más su condición de empleado; es decir, el desempleo afecta menos a la felicidad cuanto más extendido está, y este hecho se da en todos los países, como demuestran

estudios como los de Winkelmann y Winkelmann (1998), Korpi (1997), Powdthavee (2006) o Gamero (2009a).

En cuanto a la renta, la evidencia empírica pone de manifiesto su efecto positivo sobre la felicidad, es decir, de media, las personas que viven en países ricos son más felices que los que viven en países pobres (Inglehart (1990), Diener, Diener y Diener (1995) o Argyle (1999)). En este sentido, Easterlin (2001) afirma que la gente con ingresos más altos es de media más feliz (aunque aumentos del ingreso de todos los individuos, no incrementan los niveles de felicidad), Frey y Stutzer (2002) encuentran que las personas con más ingresos tienen mayores niveles de felicidad, si bien la felicidad muestra utilidades marginales decrecientes con el ingreso absoluto, y otros estudios muestran que un aumento en el nivel de vida, incrementa la felicidad (Blanchflower, Oswald, y Warr 1993; Veenhoven 1995).

Desde la aparición de la Paradoja de la Felicidad de Easterlin, los trabajos empíricos sobre la relación entre los ingresos y la felicidad han puesto de manifiesto tres hechos estilizados: existe una relación significativa y positiva entre ambas variables, tanto para países desarrollados (Blanchflower y Oswald, 2004; Shileds y Wheatley, 2005), como para los países en desarrollo (Graham y Pettinato, 2002; Lelkes, 2006); los cambios en el ingreso real están correlacionados con los cambios en la felicidad (Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004 y 2005); y las variables macroeconómicas como el PIB, la tasa de desempleo o la inflación afectan directamente a los niveles de felicidad (Helliwell, 2003). En conclusión, la cuestión no parece ser si la renta contribuye a la felicidad, sino cuánto y cómo. Y en definitiva, y a pesar de las dificultades para encontrar la medida correcta, el enfoque subjetivo es el más adecuado para estudiar este fenómeno, las encuestas sobre la felicidad tienen un alto nivel científico y las medidas de la felicidad tienen una alta consistencia, fiabilidad, validez, y estabilidad en el tiempo. Tanto es así, que se ha puesto de manifiesto como diversas instituciones internacionales y europeas son las que han puesto en

marcha distintas iniciativas para incorporar este enfoque en sus ámbitos de trabajo, y muchos gobiernos nacionales los que lo están incorporando a sus estadísticas oficiales. Gracias a la disponibilidad de toda esta información subjetiva, la economía se está situando en una relación correcta con otras ciencias sociales y está reflexionando sobre algunos de sus fundamentos, de modo que las conclusiones de los análisis de la economía de la felicidad y sus determinantes macro y microeconómicos pueden resultar trascendentales para la política económica.

### **Capítulo 3. Felicidad y satisfacción laboral**

En economía, tradicionalmente se concibe el trabajo como una actividad en el mercado, como el tiempo que el individuo elige dedicar a un empleo remunerado, en contraposición al tiempo que dedica al ocio, entendido como todas aquellas actividades no remuneradas. Es decir, la clave está en el salario que perciben los trabajadores por su participación en el mercado laboral.

A través del modelo neoclásico básico de elección renta-ocio, el análisis microeconómico explica el tiempo que un individuo dedica a la actividad laboral para conseguir un determinado nivel de ingresos derivados de ese trabajo, con el fin de obtener los recursos materiales necesarios para la adquisición de bienes de consumo. Cuanto mayor sea la cantidad de bienes de consumo que el individuo puede adquirir gracias a esa remuneración, mayor será su bienestar y mejor será ese trabajo. Esto es, la utilidad derivada del trabajo se traduce exclusivamente en el nivel de consumo que permite gracias a su poder de compra, sin que exista ninguna otra utilidad derivada del trabajo, dado que no se considera un bien, porque no proporciona utilidad en sí mismo. Pero, como señala Stiglitz (2002), resulta evidente que la concepción neoclásica del trabajo como un coste en términos de horas de ocio, en el que los individuos incurren para obtener utilidades derivadas de los niveles de consumo, está muy lejos de la realidad laboral. Los trabajadores no sólo se preocupan por su salario, sino también por otras condiciones laborales, como la jornada, la estabilidad, la formación o las relaciones con sus compañeros, entre otras. Y estas condiciones influyen directamente en su bienestar en el trabajo, pero también fuera de él. El trabajo no sólo ofrece a las personas una cantidad de dinero a fin de mes, sino que también proporciona a los individuos un sentido de identidad, una determinada condición social y oportunidades de integración y desarrollo personal.

En relación al trabajo, los estudios pioneros de Hammersmesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), ya trataron de identificar esos determinantes de la satisfacción laboral, considerándola como una variable económica (subjetiva) clave para entender el comportamiento de los individuos. Posteriormente, los trabajos de Argyle (1999), Clark y Oswald (1994), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999), entre otros, ponen de manifiesto la importancia de la satisfacción laboral como predictor de la satisfacción con la vida de los individuos, es decir, de su felicidad.

**Tabla 3.1. Cuestiones sobre satisfacción laboral y respuestas a las cuestiones de las principales encuestas (en porcentaje)**

Encuesta y año		Pregunta y respuesta			
<b>National Longitudinal Survey</b>		<b>¿Cómo se siente en relación al trabajo que tiene ahora?</b>			
	Me disgusta mucho	Me disgusta un poco	Me gusta algo	Me gusta mucho	
Hombres más mayores, 1966	22	5	37	56	
1971	2	6	45	48	
Hombres más jóvenes, 1966	3	8	42	47	
1971	2	9	50	38	
<b>Michigan Work Quality (1968-69) y Quality of Employment (1972-73)</b>		<b>En general, ¿cómo de satisfecho dice que está con su trabajo?</b>			
	Nada de nada	No demasiado satisfecho	Algo satisfecho	Muy satisfecho	
1968-69	3	11	39	46	
1972-73	2	8	38	52	
<b>Michigan Panel Survey of Income Dynamics (PSID)</b>		<b>En general, usted diría que su trabajo es:</b>			
	Nada agradable	No muy agradable	Algo agradable	Bastante agradable	Muy agradable
1972	2	2	21	42	28

Fuente: Freeman (1978: 10)

En la actualidad, este análisis de la utilidad derivada del trabajo se realiza como una aproximación al bienestar individual, a través de la satisfacción laboral. Se trata de conocer qué factores afectan a las experiencias

laborales, con el fin de conocerlos mejor para un mejor diseño de las políticas económicas y sociales, cuyo objetivo en última instancia debe ser mejorar el bienestar de los ciudadanos y/o trabajadores, según la propia concepción de la Economía de la Felicidad.

Entonces, si a la hora de analizar la felicidad de las personas, resulta fundamental estudiar el bienestar de los individuos en tanto que son trabajadores y no solo consumidores, es necesario considerar el trabajo como un bien y no como una penalidad necesaria para alcanzar poder de compra, tal y como señala Gamero (2003). El nivel de satisfacción en el trabajo es un determinante clave en el bienestar individual, condicionado por las experiencias del individuo, así como por sus expectativas, sus necesidades y sus valores. Pero no por eso deja de ser objetivo, ya que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores puede interpretarse como una reacción ante determinadas características de su empleo, pero también como una medida que permite al individuo comparar su trabajo actual con otras oportunidades en el mercado laboral (García, 2004).

En general, existen razones convincentes para que los economistas se preocupen de la satisfacción laboral, porque además de ser buen predictor del bienestar en general (Argyle, 1990; Clark, 1997; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000a,b), es un buen predictor del comportamiento de los trabajadores (por ejemplo, se ha utilizado para predecir los abandonos y la productividad en el trabajo (Hamermesh, 1977; Freeman, 1978; Akerlof, Rose y Yellen, 1988)).

En economía, al igual que en relación al bienestar general, se han desarrollado análisis diversos en relación al nivel de satisfacción con el trabajo y sus posibles determinantes, y en general muestran que son muchos y muy variados, y van mucho más allá del salario percibido, tanto en términos absolutos como en términos relativos. Además, existe una importante evidencia empírica sobre los determinantes potenciales de la satisfacción laboral. Unos estudios han explicado la satisfacción laboral

como dependiente de un gran número de factores, como el género (Clark, 1997), el propio salario y el ingreso relativo (Clark y Oswald, 1996; Hamermesh, 1977 y 2001), la actividad sindical (Freeman, 1978; Borjas, 1979), las posibilidades de promoción laboral (Leontaridi y Sloane, 2000; Renaud, 2002) y los desajustes entre la formación y las habilidades necesarias en el empleo (Allen y van der Velden, 2001). Otros han analizado los factores determinantes de la satisfacción laboral, obteniendo como resultado general que los aspectos no pecuniarios del empleo son importantes determinantes de la satisfacción en el trabajo (Warr, 1999; Clark, 2005; Van Praag y Ferrer-i-Carbonell, 2004).

Algunos estudios han analizado el efecto de la satisfacción en el trabajo en la movilidad laboral (Freeman, 1978; Shields y Wheatley, 2005), concluyendo que la satisfacción laboral reduce los abandonos, las intenciones de abandono y la búsqueda de empleo. Y otros análisis han permitido conocer las diferencias de género en este campo (Clark, Georgellis y Sanfey, 1998).

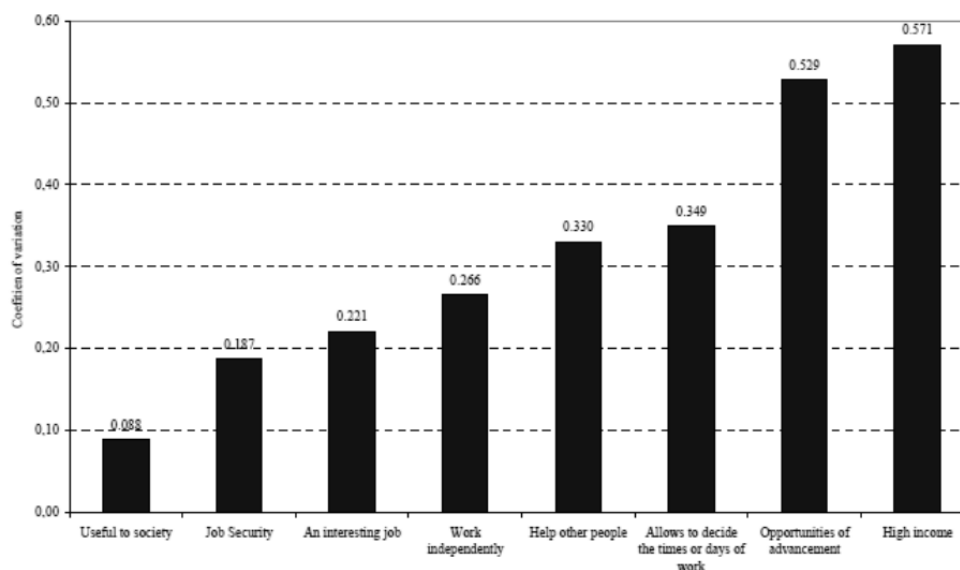
El análisis de la satisfacción en el trabajo destaca el papel de las expectativas laborales de los individuos, lo que ha ayudado a comprender la relación entre la edad y la satisfacción laboral y el diferencial positivo en satisfacción a favor de las mujeres y de los trabajadores con menor nivel educativo (Gamero, 2003).

Al igual que ocurre con el análisis de la felicidad, los economistas pueden aprender mucho de la satisfacción laboral del trabajo desarrollado por los psicólogos, aunque el punto de vista de economistas y psicólogos sea diferente, puesto que los primeros se centran en actos racionales que maximizan la utilidad, mientras que para los segundos los individuos son más complejos (Parlow, 2006). Del modelo psicológico básico que estudia la satisfacción en el trabajo (Warr, 1999), pueden extraerse varias implicaciones de cara al análisis económico: la primera es que la satisfacción es mucho más que el hecho de estar satisfecho con algunos



aspectos del empleo, por eso resulta necesario preguntar y conocer más de un aspecto laboral; además, un trabajador tiene una vida fuera del empleo, que afecta directamente a su empleo, y a la vez, su satisfacción laboral afecta a su satisfacción con la vida en general; y resulta interesante conocer qué efecto es mayor. La segunda, es que está claro que existe una correlación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción con el empleo. La tercera y última, es que es necesario identificar los factores intrínsecos y extrínsecos para examinar la satisfacción laboral; los factores intrínsecos están conectados con el trabajo propiamente dicho (por ejemplo, la autonomía o el desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo), mientras que los factores extrínsecos están conectados con las condiciones de trabajo (por ejemplo, el salario o la seguridad en el empleo).

**Gráfico 3.1. Distribución de la importancia dada a los diferentes atributos del empleo en 17 países o territorios de la UE**



Fuente: Muñoz de Bustillo et al. (2011: 40)

Si los economistas quieren entender la satisfacción laboral y sus determinantes es necesario que tengan en cuenta no sólo los aspectos monetarios del empleo, sino también los no monetarios. Un puesto de trabajo tiene asociados una serie de aspectos negativos y una serie de

aspectos positivos, de tal manera que los primeros tienden a disminuir la satisfacción laboral mientras que los segundos tienden a aumentarla. El grado de satisfacción laboral experimentado por el trabajador será el resultado de la compensación de unos y otros efectos, de modo que si los segundos aumentan en relación a los primeros, la satisfacción laboral aumentará (Álvarez, 2005).

Según Gamero (2003), se ha supuesto que el trabajo no proporciona ninguna utilidad directa, y que es la renta la única motivación del trabajo, de forma que la remuneración puede considerarse una aproximación de la utilidad obtenida de la actividad laboral, y esta remuneración es objetivamente medible. Pero para muchos trabajadores, su actividad laboral sí que enriquece sus vidas. Está comprobado empíricamente que los individuos con trabajo se sienten mejor que los que no lo tienen.

La concepción neoclásica del trabajo como un coste, medido en términos de horas de ocio, para obtener utilidad a través del nivel de consumo que permite, está bastante alejada de la realidad. En este sentido, el trabajo remunerado no sólo es una fuente de renta, sino que también proporciona utilidad en forma de contactos sociales o prestigio (Scitovsky, 1976). Así, la consideración de la actividad laboral como un *bien* es algo implícito en las investigaciones sobre satisfacción laboral en economía, y si la actividad laboral es un bien, se puede hablar de utilidad del trabajo.

Cuando un individuo emite su juicio de satisfacción laboral, el resultado que somete a evaluación es su experiencia en el empleo, cuya naturaleza es esencialmente temporal. Pero hay que tener en cuenta que las preguntas de satisfacción se dirigen a sujetos empleados y, por tanto, lo que se pide es una evaluación de una experiencia en un punto intermedio de ésta. Además Gamero (2003) también llama la atención sobre un aspecto crucial, y es la capacidad de control que tiene el propio trabajador sobre la experiencia laboral y la influencia que este hecho puede tener sobre la evaluación que hace de la misma.

### **3.1. Determinantes de la satisfacción laboral**

Antes de trabajar en medidas globales de bienestar como la felicidad y satisfacción con la vida, la literatura empírica comenzó analizando la satisfacción laboral, reflejando así el interés de los economistas por los salarios y el mercado de trabajo.

Se considera a Hamermesh (1977) como el fundador del concepto económico de satisfacción laboral. Su idea inicial fue desarrollar un modelo económico que pudiera explicar los hallazgos empíricos que se habían dado en otras ciencias. Y lo hizo definiendo la satisfacción laboral como la diferencia entre la suma de los componentes monetarios y no monetarios del empleo ocupado en la actualidad y la suma de esos mismos componentes para un empleo de referencia. Si la utilidad en el trabajo actual es mayor que en la alternativa próxima, la satisfacción laboral es positiva. Para este autor, la satisfacción laboral se incrementa con el tiempo y con la formación, porque el trabajador está más seguro con sus habilidades, y decrece con la incertidumbre salarial futura. Además, cree que la satisfacción laboral es el gran determinante de la movilidad laboral, al reflejar aspectos laborales no capturados por las variables objetivas. Las respuestas a las cuestiones sobre lo que la gente siente hacia su trabajo no son insignificantes, sino que contienen una información muy valiosa sobre la vida económica que no debe ser ignorada.

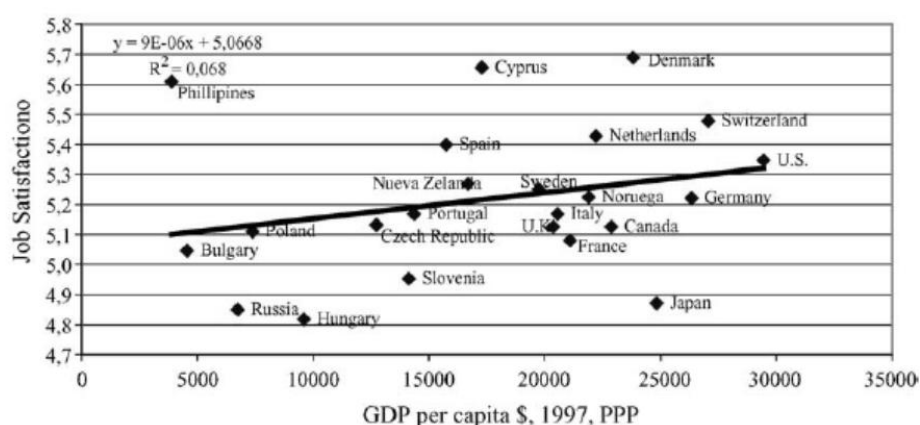
En sus investigaciones, Hamermesh (1977) formula un modelo de elección ocupacional basado en la maximización de la utilidad esperada de los trabajadores a lo largo de su vida y de los efectos del aprendizaje en el trabajo. En su análisis utiliza datos de satisfacción con el trabajo de una muestra de empleados americanos durante el periodo 1969-1973 y considera esta medida como un índice directo de la utilidad derivada del trabajo. Entre sus resultados destaca el hecho de que los ingresos, como variable explicativa, tienen un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción en el trabajo, pero el efecto de salario absoluto percibido por

los trabajadores empleados es más débil que el del salario comparado con el de sus compañeros.

Posteriormente, Freeman (1978) considera que las variables subjetivas como la satisfacción en el trabajo, si bien son complejas dada su dependencia psicológica de los individuos, contienen información útil para predecir y comprender actitudes y comportamientos de los trabajadores. Su idea es mostrar a los economistas que la satisfacción laboral puede ser utilizada como variable dependiente o independiente en los análisis de mercado de trabajo.

En este sentido, un buen número de estudios de mercado de trabajo han demostrado que la satisfacción laboral es un fuerte predictor de las salidas del trabajo, incluso cuando se controlan los salarios o las horas de trabajo individual (Freeman, 1978; Clark, 2001); además, un alto porcentaje de los cambios en el trabajo se debe a movimientos voluntarios, por lo que la satisfacción con el trabajo es un buen predictor de futuros abandonos (Akerlof, Rose y Yellen 1988; Clark, Georgellis y Sanfey, 2001), tal y como anticipó Hamermesh.

**Gráfico 3.2. Satisfacción laboral y PIB per cápita en PPP (1997)**



Fuente: Muñoz de Bustillo et al. (2005: 661)

Una panorámica comparativa de la satisfacción laboral es la de Blanchflower y Oswald (1999), que examinan la evolución de los niveles de bienestar en Estados Unidos entre los años 1973 y 1996, en comparación con los niveles europeos. Y encuentran que para los estadounidenses, la satisfacción laboral desciende ligeramente, pero más entre los trabajadores más mayores. En Europa, la situación es similar. Además, en ambos casos, la relación con la edad tiene forma de U, las mujeres están más satisfechas que los hombres y la seguridad en el trabajo tiene un importante efecto en la seguridad laboral en general.

Una radiografía actual de la satisfacción laboral en Europa es la que muestran los resultados del Informe 2007 de la *European foundation for the improvement of living and working conditions*, entre los que destaca el hecho de que en todos los países el nivel de satisfacción laboral es muy elevada; los trabajadores en Dinamarca son los que reportan un nivel de satisfacción más elevado, mientras que los de Hungría reportan el nivel menor. Además, cinco países de la Europa del Este (Hungría, Rusia, Eslovenia, Bulgaria y República Checa) están entre los ocho con menores niveles de satisfacción.

En relación a la educación de los trabajadores como factor determinante de la satisfacción con el trabajo, los resultados muestran que según aumenta el nivel educativo, mayor es el grado de satisfacción de los empleados; a pesar de que en algunos países este hecho es solo una tendencia (como en Dinamarca, Finlandia e Italia) en otros (como en Austria, Bulgaria, República Checa, Alemania, Holanda, Portugal, Rumanía y España) los resultados muestran claramente que los niveles de satisfacción laboral son más altos entre los mejor educados.

Por otro lado, aunque la diversidad de las distintas categorías de estatus laboral entre países dificulta su comparación, existen resultados comunes en este sentido; así, en Austria, República Checa y Alemania, los trabajadores con un contrato indefinido están más satisfechos que aquellos

que tienen un contrato temporal; es decir, parece que la satisfacción laboral aumenta con la seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta el sector de actividad, se encuentran algunas similitudes. En Portugal y España, la gente que trabaja en los servicios o el sector terciario, están más satisfechos que los que trabajan en la industria o la agricultura, que es el sector con menor satisfacción laboral. La intermediación financiera es el sector con el nivel de satisfacción laboral más alto en Austria, Bulgaria, República Checa y Suecia. La industria extractiva en Austria y Bulgaria, y la industria manufacturera en República Checa y Dinamarca son los sectores con el menor nivel de satisfacción laboral. El sector de hoteles y restaurantes tienen los menores niveles de satisfacción en el trabajo en Austria, Dinamarca (especialmente en las mujeres) y en Holanda.

En cuanto al género, los resultados nacionales no indican una correlación directa. En el caso de Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Italia, Holanda, Rumanía y España, no hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de hombres y mujeres, es decir, el género no parece jugar ningún papel en la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, en otros países sí se confirma la existencia de la paradoja de género, según la cual, a pesar de las peores condiciones laborales de las mujeres, éstas se sienten más satisfechas en el trabajo que los hombres, como es el caso de Austria, Holanda, Suecia y Reino Unido. Por el contrario, en Dinamarca y Portugal, los datos contradicen la paradoja de género, porque revelan que los hombres están más satisfechos que las mujeres en el trabajo.

Si se tiene en cuenta la edad, la satisfacción laboral no muestra la misma tendencia en todos los países; en algunos países aumenta con la edad, como en República Checa, Dinamarca, Finlandia, Italia, Holanda y Suecia. Por el contrario, en Austria y Rumanía, la satisfacción laboral se reduce con la edad, mientras que en Estonia y Hungría, la edad no parece ser un factor determinante de la satisfacción con el trabajo. En España, el mayor nivel de

satisfacción en el trabajo lo reportan los trabajadores menores de 19 años y los mayores de 65 años (entre los cuales el 54,5 y el 64,8 por ciento se siente muy satisfecho, respectivamente).

Por otro lado, los solteros parecen ser los más satisfechos con sus empleos, como es el caso de Austria, Bulgaria, Alemania, Portugal y Rumanía. Lo contrario ocurre en Dinamarca, Italia y Holanda, mientras que en Finlandia y República Checa, el estado civil no parece influir en la satisfacción con el trabajo.

Si se atiende a la autonomía laboral, en Dinamarca, según disminuye la libertad de decisión en el trabajo, menos trabajadores se sienten satisfechos con el empleo. En Holanda, la correlación no es significativa, mientras que en Finlandia los datos sugieren que los trabajadores que tiene más influencia en su experiencia laboral muestran mayores niveles de satisfacción. Lo mismo ocurre en República Checa e Italia, donde los empleados reportan mayor satisfacción con el empleo si tienen más autonomía para acordar horas y métodos de trabajo. En España, la situación es similar: cuanto más independientes son los trabajadores en las decisiones laborales, más satisfechos están con sus empleos; si tienen la opción de elegir o modificar determinados aspectos laborales, como los descansos, los métodos de trabajo o las prioridades de tareas, mayor satisfacción laboral reportan.

Analizando el tiempo de trabajo, no parece haber una relación clara entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral. En algunos países, los datos indican que la flexibilidad horaria afecta positivamente a la satisfacción con el trabajo. Los resultados ponen de manifiesto que en Dinamarca y Portugal, la gente que trabaja más horas está más satisfecha con su trabajo; en Reino Unido, los que trabajan a tiempo parcial no están menos satisfechos que los que lo hacen a tiempo completo; en cambio, las mujeres que trabajan a tiempo parcial están más satisfechas con su salario que las que trabajan a tiempo completo, pero están menos satisfechas con su

empleo en general; en Austria, cuantas menos horas trabajan, más satisfechos están con el empleo, de modo que los que trabajan menos de 30 horas a la semana son los que reportan mayores niveles de satisfacción, mientras que los que trabajan más de 40 horas semanales son los más insatisfechos; y en Bulgaria, los datos revelan que los horarios estándar de trabajo (menos de 45 horas semanales) son lo que proveen mayores niveles de satisfacción laboral.

En cuanto a la flexibilidad horaria, la principal tendencia es la relación positiva con la satisfacción laboral y negativa respecto a las horas extraordinarias. En España, los datos muestran que cuanto más flexibilidad tienen los trabajadores en relación a la hora de entrada y salida del trabajo, más satisfechos están con su empleo, y el porcentaje de trabajadores insatisfechos aumenta según se reduce su flexibilidad horaria. Lo mismo ocurre en Finlandia, donde los trabajadores que pueden adaptar sus horarios de trabajo a sus propias necesidades están más satisfechos que aquellos que no disponen de esta posibilidad. Y en relación a las horas extraordinarias, el efecto es negativo en la satisfacción laboral en España y Finlandia, pero ocurre lo contrario en Dinamarca. En España, cuantas menos horas extraordinarias tiene que realizar un trabajador, más satisfecho está con su empleo.

Por otro lado, en Finlandia, República Checa y España, la satisfacción laboral aumenta con la participación en la organización. En España, según los trabajadores participan más en las decisiones laborales, más satisfechos se declaran con su trabajo. En Finlandia, los trabajadores que pueden participar en la planificación de su trabajo o aplicar sus propias ideas están significativamente más satisfechos que los que nunca pueden hacerlo. Y en República Checa, los datos confirman que los trabajadores que afrontan nuevas formas de hacer las cosas, cuyos jefes promueven comunicación abierta con sus subordinados y los que trabajan en departamentos donde la diversidad de opinión es bienvenida en las discusiones laborales, están también más satisfechos laboralmente.



Dada la diversidad de análisis existentes sobre la satisfacción laboral, en cuanto a países estudiados, determinantes analizados, bases de datos y estrategias analíticas utilizadas, a continuación se presenta una selección de las principales aportaciones al respecto, diferenciadas entre los determinantes personales de la satisfacción laboral y los atributos del empleo que influyen en su determinación, con el fin de esclarecerlos.

### **3.1.1. Determinantes personales**

Gracias a diversos estudios, la literatura de la satisfacción laboral ha identificado una serie de características personales que determinan la satisfacción con el empleo de los individuos. Estas características *clave* son la edad, el género, la educación y el estado civil. A continuación se presentan los resultados más concluyentes al respecto de cada una de ellas.

#### Edad

En general, los análisis demuestran que los asalariados de más edad están más satisfechos y que la relación entre la edad y la satisfacción laboral tiene forma parabólica, en forma de U (Blanchflower y Oswald, 2004). Clark (1996) y Clark y Oswald (1996) muestran que los individuos que tienen alrededor de treinta años presentan los menores niveles de satisfacción, mientras que los de sesenta años son los que se encuentran más satisfechos seguidos de los de cincuenta años. Este hecho podría explicarse porque los trabajadores más mayores insatisfechos con su empleo pueden tener más fácil la opción de abandonar su puesto de trabajo. Otro argumento para justificar esta forma parabólica es la propuesta por Clark, Oswald y Warr (1996) en base a las expectativas que tiene el individuo con su trabajo a lo largo del tiempo: los trabajadores más jóvenes pueden sentirse más satisfechos por la incorporación al mercado laboral y por la novedad de su empleo; con el tiempo, el trabajador va haciendo comparaciones que pueden minar su satisfacción, pero una vez se acerca la

edad de jubilación, los trabajadores van reduciendo sus expectativas, lo que favorece su satisfacción.

### Género

Uno de los hallazgos más importantes y sorprendentes en los análisis de satisfacción laboral es que las mujeres están más satisfechas que los hombres con sus empleos, y que ellas encuentran otros valores del trabajo más allá de los salariales a la hora de valorar su satisfacción laboral (Clark 1996 y 1997; Souza-Poza y Souza-Poza, 2000a,b; Sloane y Williams, 2000).

**Tabla 3.2. Impacto del hecho de ser mujer en la importancia dada la trabajo, la seguridad, los altos salarios, las oportunidades de mejora y el control del tiempo**

	Sexo/ Mujer		
	+	-	Ninguno
Seguridad en el trabajo	Noruega, Suecia, República Checa, Francia, Dinamarca, Finlandia	Alemania del Oeste, Irlanda, Gran Bretaña	Estados Unidos, Eslovaquia, Bulgaria, Japón, España, Lituania Chipre, Portugal, Bélgica, Alemania del Oeste
Altos ingresos		Alemania, Gran Bretaña, Bulgaria, Francia, Chipre, Lituania, Dinamarca	Estados Unidos, Hungría, Irlanda, Noruega, Suecia, República Checa, Eslovaquia, Rumanía
Oportunidades de promoción	Noruega, Lituania	Alemania del Oeste, Gran Bretaña, Irlanda, Japón, Francia, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Japón, Eslovaquia	Estados Unidos, Hungría, Suecia, República Checa, Bulgaria, España, Rumanía, Portugal, Bélgica
Control sobre el tiempo de trabajo	Suecia, Francia	Hungría, Irlanda, Noruega, Chipre, Portugal	Alemania, Gran Bretaña, Estados Unidos, República Checa, Eslovaquia, Bulgaria, Rumanía, Japón, España, Lituania, Dinamarca, Bélgica, Finlandia

Fuente: Esteve et al. (2010: 44) (Traducción propia).

En este sentido, Clark (1996 y 1997) explica que la existencia de una relación positiva entre el hecho de ser mujer y la satisfacción laboral refleja las menores expectativas de las mujeres de su trabajo, hecho que se explica a su vez por la situación histórica de la mujer en el mercado de trabajo. Pero lo sorprendente es que, a pesar de que las mujeres se enfrentan a peores condiciones en el mercado de trabajo, generalmente se sienten más satisfechas con sus empleos que los hombres (Brown y McIntosh, 1998; Blanchflower y Oswald, 1999). Varias son las explicaciones que se han dado a este hecho.

Sloane y Williams (1994), en base a la idea de que hombres y mujeres difieren en los gustos y preferencias por distintos aspectos del trabajo, muestran que los hombres solicitan empleos en los que los factores monetarios predominan, mientras que las mujeres se decantan por puestos de trabajo donde hay una mayor flexibilidad horaria y destacan otros aspectos no monetarios. Por ejemplo, Clark (1997) llega a una conclusión similar: los hombres consideran más importantes aspectos laborales como el ingreso, las perspectivas de promoción y la estabilidad laboral, mientras que para las mujeres trabajadoras es más importante el tipo de trabajo que desempeñan y las horas que invierten, de modo que su ingreso va a ser menor, y eligen empleos con menores posibilidades de promoción. Además, el valor del ingreso relativo es menor en mujeres que en hombres, lo que les conduce a mayores niveles de satisfacción. Según su argumento, las mujeres adultas esperan menos de sus trabajos que las mujeres más jóvenes; asimismo, las mujeres con niveles educativos inferiores desempeñan puestos de trabajo donde hay menos expectativas de promoción, y disponen de más libertad para decidir su incorporación al mercado de trabajo, a la vez que tienen más fácil su abandono, lo que repercutirá en un mayor nivel de satisfacción.

Clark (1996) analiza porqué las mujeres en Reino Unido son más felices que los hombres en el trabajo, cuando todos los estándares laborales de las mujeres son peores que los de los hombres, a través de ocho medidas de

satisfacción laboral, presuponiendo que hombres y mujeres con idénticos trabajos deben estar igual de satisfechos. Pero ni los diferentes trabajos que realizan hombres y mujeres, ni sus diferentes valores laborales justifican el diferencial de satisfacción por género. En relación a los determinantes de la satisfacción laboral de hombres y mujeres, lo más destacado se resume en los siguientes puntos:

- Edad y salud tienen efectos comparables para hombres y mujeres en la satisfacción general con el trabajo
- El efecto negativo de la mayor educación en la satisfacción es mayor entre las mujeres que entre los hombres
- La situación de pareja, las horas de trabajo y el estatus de directivo solo tienen efecto en la satisfacción laboral general de las mujeres, no en la de los hombres
- Elegir el sueldo o la promoción como el aspecto más importante del empleo tiene un efecto mucho más negativo en la satisfacción laboral de los hombres
- La elección de un trabajo seguro y buenas relaciones de trabajo están asociadas a una mayor satisfacción laboral de las mujeres, pero no tiene efecto entre los hombres
- Las mujeres que dicen que las horas de trabajo son el aspecto laboral más importante, reportan un mayor nivel de satisfacción, mientras que el efecto entre los hombres es negativo
- Mayores niveles educativos reducen la satisfacción laboral estimada de las mujeres, pero tiene un efecto muy pequeño entre los hombres
- La eliminación de las oportunidades de promoción reduce la satisfacción laboral estimada tanto de los hombres como de las mujeres

Souza-Poza y Souza-Poza (2000) tratan de explicar la paradoja de género en relación a la satisfacción laboral analizando los datos del año 1997 de la International Social Survey Program (ISSP) para trabajadores de 21 países, pero sus resultados ponen de manifiesto que solo en tres países el nivel de

satisfacción de la mujer es significativamente más alto que el del hombre: Estados Unidos, Suiza y Gran Bretaña; es este último país, las mujeres consideran que sus trabajos son más seguros y más interesantes que los de los hombres, que son más útiles a la sociedad y que ayudan a otras personas. En cambio, en España la diferencia es significativa, pero en sentido contrario: los hombres están más satisfechos que las mujeres; los autores explican esta *rareza* argumentando que las mujeres españolas han tenido peores condiciones para abrirse camino en el mercado laboral, pues en otros países como Italia, Portugal y Francia, aunque las diferencias persisten, no llegan a ser tan señaladas como en el caso español.

En cambio, Clark (1996) muestra que mujeres jóvenes, profesionales y con un nivel alto de educación presentan niveles similares de satisfacción que sus compañeros masculinos, por efecto de la experiencia y el nivel educativo de estas mujeres sobre sus expectativas (García, 2004).

En este sentido, destaca el análisis de Sloane y Ward (2001) de trabajadores de las universidades escocesas, individuos más homogéneos en relación a la educación y a las expectativas; de sus resultados destaca el hecho de que solo existen diferencias de género en la satisfacción laboral respecto a la estabilidad, el salario y las expectativas de promoción.

Por su parte, Fischer y Sousa-Poza (2009) utilizan el modelo *bottom-up* para analizar las diferencias de género en Europa y Estados Unidos, modelo que explica que la satisfacción laboral es la diferencia entre los *placeres* (outputs) y los *dolores* (inputs) del empleo. Si los placeres exceden a los dolores, entonces el trabajador está satisfecho. Entre los dolores se encuentran las horas de trabajo, el trabajo exhausto o peligroso, mientras que entre los placeres están el salario, la seguridad y la promoción. Y explican las diferencias de género a través de la paradoja según la cual el valor de los *placeres* del trabajo es mayor para las mujeres que para los hombres, en la mayoría de los países que analizan, excepto en España, donde las mujeres están mucho menos satisfechas.

En resumen, las mujeres reportan niveles significativamente más elevados de satisfacción laboral que los hombres. Y esto puede explicarse porque, dado que sus trabajos han sido peores en el pasado, sus expectativas son menores. Pero los datos también constatan que el diferencial de satisfacción por género desaparece para las jóvenes, las trabajadoras con educación superior, las que tiene mayores niveles profesionales o directivas y aquellas que trabajan en lugares dominados por hombres.

Esta interpretación sugiere que la mayor satisfacción laboral de las mujeres es un fenómeno transitorio, causado por la mejora de la posición de la mujer en el mercado de trabajo en relación a sus expectativas. Una vez que la mujer deje de mejorar laboralmente, o solo mejore igual que los hombres, la satisfacción laboral reportada por hombres y mujeres será la misma.

### Educación

La educación es un factor fundamental para la satisfacción laboral de los individuos, que además posibilita que el trabajador tenga acceso a ingresos más altos y a un mejor empleo. Según la literatura, existen efectos positivos entre la formación y la satisfacción en el empleo (Brown y McIntosh, 1998), pero algunos análisis sugieren que mayores niveles de educación están asociados con menores niveles de satisfacción laboral (Clark 1996 y 1997; Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 1996), hecho que se explica porque si la satisfacción laboral depende de las aspiraciones, y éstas aumentan con los niveles educativos, los trabajadores con más educación tienen aspiraciones mayores, lo que reduce sus niveles de satisfacción.

Según el análisis de Blanchflower y Oswald (1995), los trabajadores con un nivel educativo superior ganan más, se promocionan más rápido y consiguen mejores trabajos. Es decir, la relación entre educación y satisfacción laboral existe y es positiva. En cambio, Clark y Oswald (1996) encuentran una fuerte relación entre la satisfacción y la educación, pero de

signo negativo. La explicación se debe al hecho de que la educación está positivamente correlacionada con las expectativas del individuo. Si una vez incorporado al mercado de trabajo, su realidad difiere de sus expectativas, la comparación hace que el individuo se sienta muy insatisfecho.

Mientras que Idson (1990) no encuentra efectos significativos de la educación sobre la satisfacción con el trabajo, García (2004) señala que las comparaciones de la educación con los ingresos pasados son buenas predictoras de la satisfacción laboral, y en este sentido, recoge algunas aportaciones empíricas al respecto, como la de Clark (1996), que muestra que el efecto sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo de la educación y del ingreso percibido en el año anterior es negativo, o la de Blanchflower y Oswald (1992), quienes sugieren que los trabajadores diplomados son los que están menos satisfechos con su trabajo. Ahora bien, considera que el efecto de la educación en la satisfacción laboral no es concluyente, porque todos estos análisis sobre la educación y la satisfacción laboral sólo tienen en cuenta la dotación inicial de formación del individuo, mientras que otros factores, como la adecuación de su formación al trabajo que desarrollan son fundamentales a la hora de valorar la satisfacción laboral. Por ello, estudia la educación y el ajuste entre formación y empleo, con otros componentes laborales como el ingreso, la jornada laboral o el tipo de trabajo, y concluye que existe evidencia favorable de que la educación tiene un efecto directo sobre el nivel de satisfacción del individuo con su trabajo en general, pero también con otras condiciones laborales.

#### Estado civil y otras características personales

El estado civil también influye en la satisfacción laboral de los individuos, que parecen reportar mayores niveles de satisfacción con su trabajo si están casados (Blanchflower y Oswald, 2004; Clark, 1997). En esta dirección señala el estudio de Clark (1996), que en su análisis de la satisfacción laboral en relación al ingreso y al tipo de trabajo, encuentra que los hombres casados alcanzan mayores niveles de satisfacción laboral,

mientras que los trabajadores viudos son los que se encuentran más satisfechos con el tipo de trabajo. Pero además estudia el efecto que sobre la satisfacción con el trabajo tienen otros aspectos, como el hecho de tener casa propia. Parece lógico pensar que aquellos trabajadores que viven alquilados presentan más posibilidades de traslado frente a la insatisfacción laboral. Por el contrario el hecho de ser propietario supondría un obstáculo a la movilidad laboral. Pero son los trabajadores con casa propia los que alcanzan mayores niveles de satisfacción con su trabajo. Para explicar esto, Clark sugiere que, si el hecho de tener casa propia puede considerarse una *proxy* a la clase social, los trabajadores propietarios tendrían mejores trabajos que los que viven alquilados (García, 2004).

En síntesis, los resultados más relevantes en cuanto a los determinantes personales de la satisfacción laboral se resumen a continuación. Los asalariados de más edad están más satisfechos, de modo que, al igual que ocurre con la satisfacción general con la vida o felicidad, la relación entre la edad y la satisfacción laboral tiene forma parabólica, forma de U. Pero uno de los resultados más llamativos es que las mujeres están más satisfechas que los hombres con sus empleos. Pero además, en función del género existen diferencias destacables en los determinantes de la satisfacción laboral; por ejemplo, la edad tiene efectos comparables para hombres y mujeres, el efecto negativo de la educación es mayor entre las mujeres que entre los hombres; las horas de trabajo y el estatus de directivo solo tiene efecto en la satisfacción laboral general de las mujeres, no en la de los hombres; y elegir un trabajo seguro y buenas relaciones laborales generan una mayor satisfacción laboral de las mujeres, pero no tiene efecto entre los hombres. Pero los datos también constatan que este diferencial de satisfacción por género desaparece para las trabajadoras jóvenes o las que tienen niveles de educación superior y niveles profesionales más altos o directivos. Por su parte, la educación tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en general, siendo especialmente relevante en este sentido el ajuste entre los conocimientos adquiridos por el



individuos mediante la educación y los requisitos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo (García, 2004).

### **3.1.2. Determinantes del empleo**

Los efectos de determinados atributos del empleo sobre los niveles de satisfacción con el trabajo también han sido ampliamente analizados (Sloane y Williams, 2000; Clark y Oswald, 1996; Groot y Massen, 1999). En este sentido destaca el hecho de que los trabajadores que declaran la retribución como un aspecto importante del trabajo, declaran menores niveles de satisfacción (Clark, 1997).

Debido a los diferentes niveles de desarrollo económico, las diferencias en la composición sectorial y en las políticas públicas, las condiciones de trabajo varían considerablemente entre países y es esperable que su influencia en la satisfacción con la vida se manifieste de distintas maneras. De hecho, de los resultados del estudio de Drobnic, Beham y Präg (2010) se concluye que existen diferencias sustanciales en términos de condiciones de trabajo y satisfacción con la vida entre los países europeos, y que los resultados de satisfacción con la vida están significativamente influenciados por el desarrollo económico de los países, medido en términos de PIB per cápita. Estos autores investigan cómo determinadas características del trabajo, como horas de trabajo, la inseguridad en el empleo o las demandas físicas y psicológicas del trabajo, influyen en la calidad de vida (entendida como una *proxy* de la felicidad) de los ciudadanos europeos, y qué aspectos del trabajo son especialmente importantes para el bienestar individual. Para ello, toman la satisfacción subjetiva de vida en general como un indicador de la calidad de vida, y sostienen que la satisfacción con la vida es una evaluación cognitiva global de los sentimientos y las actitudes sobre la vida en un momento determinado en el tiempo y se considera un objetivo deseable en sí mismo.

Para capturar la variabilidad en los contextos de los países, y a la vez, entender los patrones subyacentes de las relaciones entre las condiciones de trabajo y la satisfacción con la vida, el análisis se centra en los datos de la Encuesta Europea de Calidad de Vida para el año 2003 en nueve países estratégicamente seleccionados, con diferentes regímenes de bienestar y de empleo: Finlandia, Suecia, Reino Unido, Países Bajos, Alemania, Portugal, España, Hungría y Bulgaria. Los niveles de satisfacción con la vida difieren mucho entre los países europeos, pero no está claro si los determinantes de la satisfacción con la vida también difieren entre esos mismos países.

Los resultados muestran que el nivel de satisfacción con la vida varía considerablemente entre países, existiendo una mayor calidad de vida en las sociedades más ricas. Sin embargo, el impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción con la vida es más fuerte en el sur de Europa y los países de Europa del Este. Según este estudio, la seguridad del empleo y de la remuneración económica es el elemento clave que afecta directamente a la calidad de vida de las personas. Otras condiciones de trabajo, tales como la autonomía en el trabajo, las buenas perspectivas de carrera y un trabajo interesante parecen traducirse en una alta satisfacción laboral, lo que a su vez aumenta indirectamente la satisfacción con la vida. Las mayores contribuciones positivas a la alta calidad de la vida parecen provenir de tener un trabajo bien remunerado y de la autonomía en el trabajo. Los factores negativos más importantes son la inseguridad laboral y tener un trabajo aburrido. Desde la percepción de que estar razonablemente bien pagado es un indicador de la seguridad económica, los resultados sugieren que la seguridad es un elemento clave del empleo, que en la mayoría de países afecta de manera directa a la calidad de vida. Otras conclusiones interesantes son las siguientes:

- La satisfacción con la vida es más alta en Finlandia y Suecia, seguidos por los Países Bajos, España, Reino Unido y Alemania.
- Los titulares de contratos permanentes no están en promedio más satisfechos con sus vidas que los empleados con otros tipos de

contratos de trabajo; sin embargo, entre los encuestados, la expectativa de perder el puesto de trabajo en los próximos seis meses, rebaja la satisfacción con la vida una media de 1,22 puntos, en una escala de 10 puntos.

- Los empleados con puestos de trabajo psicológicamente estresantes están menos satisfechos que los trabajadores que perciben sus puestos de trabajo como menos estresante; del mismo modo, los empleados que perciben su trabajo como peligroso e insalubre están en promedio menos satisfechos.
- La autonomía en el trabajo aumenta a su vez la satisfacción con la vida; por el contrario, la percepción del trabajo como aburrido, la disminuye.

En líneas generales, el estudio de Drobnic, Beham y Präg (2010) sugiere que los efectos de las condiciones de trabajo en la satisfacción de la vida en general no son simétricos, es decir, los malos empleos reducen efectivamente más la satisfacción con la vida que lo que la aumenta un buen trabajo. Es más, tener un buen trabajo no aumenta la calidad de vida de las personas muy por encima del nivel base determinado por factores no relacionados con el trabajo.

Por su parte, Cornelißen (2009) analiza la interdependencia entre las características del empleo, la satisfacción laboral y los cambios de trabajo. Usando datos del Panel Socioeconómico Alemán (GSOEP) entre 1984 y 2003, analiza el efecto de las características del empleo en la satisfacción laboral, así como las condiciones bajo las cuales una baja satisfacción laboral conduce a la búsqueda de empleo, y esa búsqueda de empleo conduce a un cambio de trabajo. Según sus resultados, los determinantes más fuertes de la satisfacción laboral son las relaciones con los compañeros y los supervisores, la diversidad de tareas y la seguridad laboral. Además, la satisfacción laboral es un determinante muy importante de la posibilidad de buscar empleo, que efectivamente predice los cambios que puedan darse en el empleo actual. El efecto en la búsqueda de empleo en la probabilidad

de cambiar de trabajo varía según la satisfacción laboral y es mayor según la satisfacción laboral es menor. Los efectos de la insatisfacción laboral en la búsqueda de empleo son mayores entre los trabajadores con bajas ocupaciones, mejor educados, empleados en el sector privado y cuando la economía y el mercado de trabajo están en mejores condiciones. Según los resultados de este análisis, la satisfacción laboral media en Alemania es de 7,3 puntos (en una escala de 0 a 10), y aunque las diferencias son pequeñas, los hombres reportan una mayor satisfacción laboral que las mujeres (7,33 frente a 7,29). En cuanto a los efectos de las características laborales en la satisfacción laboral, los resultados son los esperados: incrementan la satisfacción con el trabajo los beneficios sociales, las buenas relaciones con los colegas, la independencia, la influencia, las oportunidades de aprendizaje, la diversidad de tareas, las oportunidades de promoción, el nivel salarial y el crecimiento salarial. En cambio, la percepción de inseguridad en el empleo, los conflictos con los supervisores, los efectos ambientales adversos, el trabajo manual pesado, el estrés, el control estricto en el trabajo y el tiempo de trabajo real, reducen la satisfacción laboral. Y tal y como señala Cornelißen (2009), estos resultados son muy similares a los encontrados con datos finlandeses por Böckerman y Ilmakunnas (2004), que confirman que el daño físico, el trabajo físicamente exigente, el ambiente social en el lugar de trabajo y la existencia de perspectivas de promoción son importantes determinantes de la satisfacción en el trabajo. Y en comparación con los salarios, su incremento y los beneficios sociales, algunas de las características no pecuniarias del empleo afectan fuertemente a la satisfacción laboral, resultados que avalan los de Clark (2005), quien concluye que las buenas relaciones, el contenido del trabajo y otros aspectos no pecuniarios del empleo tienen un efecto más fuerte sobre la satisfacción laboral que los ingresos derivados del mismo. Del mismo modo, Van Praag y Ferrer-i-Carbonell (2004) encontraron que la satisfacción con el trabajo en sí misma es más importante que la paga en la determinación de la satisfacción laboral global, y que los trabajadores mejor

educados son los menos satisfechos, lo que puede explicarse por sus mayores aspiraciones.

Nguyen, Taylor y Bradley (2007) investigan los determinantes de la satisfacción laboral en Estados Unidos, incluyendo el salario actual, el salario relativo, las horas de trabajo, la autonomía en el empleo y la seguridad en el trabajo, junto con muchas características personales. Y encuentran que el salario relativo es estadísticamente significativo, pero su efecto en la satisfacción con el ingreso es relativamente pequeño, presentando nueva evidencia respecto a la hipótesis del ingreso relativo. Su análisis empírico está basado en la cuarta sesión de la *National Educational Longitudinal Study*, del año 2000, que aporta información sobre una muestra representativa de individuos que terminaron el instituto ocho años antes. Sus resultados muestran que el grado de autonomía tiene efectos importantes en la satisfacción con el salario. En relación a las características personales, muestran que los hombres tienen una probabilidad mayor de estar satisfechos con su salario (lo que puede indicar la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres) y que las trabajadoras solteras y divorciadas están menos satisfechas con su salario que las casadas, pero el hecho de estar soltero o divorciado no tiene efecto en la satisfacción salarial entre los hombres. Uno de los hallazgos más interesantes es que el impacto estimado de los ingresos reales en la satisfacción con el salario es el doble para aquellos que no están satisfechos con su seguridad en el trabajo en comparación con aquellos que sí lo están. Esto sugiere que los trabajadores son mucho más sensibles a los salarios y las horas de trabajo en la determinación de su satisfacción en el trabajo si perciben una baja seguridad en el empleo. Este resultado es consistente con la idea de que los trabajadores están dispuestos a aceptar una menor seguridad en el empleo si se les compensa con un mayor salario. Además, el ingreso relativo también se convierte en irrelevante en la determinación de la satisfacción con el salario, si la seguridad del empleo es baja. Otra conclusión es que los hombres que están satisfechos con otros aspectos de

su trabajo, como la seguridad en el empleo y las oportunidades de promoción, tiene una mayor probabilidad de estar satisfechos con su salario que las mujeres.

### Ingresos

Al hablar de ingresos, es fundamental la idea de que la satisfacción laboral depende del ingreso relativo, idea introducida y testada por Hamermesh (1977, 2001), Clark y Oswald (1996) y Sloane y Ward (2001). La mayoría de estos estudios han demostrado ciertos efectos del ingreso relativo en la satisfacción en el trabajo, a pesar de que cada uno de ellos utiliza una estrategia analítica distinta. Por ejemplo Hamermesh (1977, 2001), define el ingreso relativo como la diferencia entre el ingreso actual y el esperado, mientras que Clark y Oswald (1996) miden el ingreso relativo a través del ingreso previsto. Según Frey y Stutzer (2002), mayores ingresos no se traducen en mayores niveles de felicidad. Como la gente se compara con los demás, el ingreso absoluto no es importante, mientras que sí lo es el ingreso relativo, de modo que si todo el mundo incrementa sus ingresos no se incrementa el nivel de felicidad, porque el ingreso relativo no se modifica cuando se incrementa proporcionalmente el ingreso de todo el mundo (Easterlin, 2001; Blanchflower y Oswald, 2000).

Un resultado interesante de estos análisis es el efecto *mixto* de las ganancias en la satisfacción laboral de los trabajadores. Mientras que Clark (1997) encuentra que el ingreso es importante para la satisfacción de los trabajadores con su salario y con su empleo en general, Clark y Oswald (1996) encuentran que los niveles de satisfacción reportados por los trabajadores están débilmente correlacionados con sus ingresos. En este sentido, Belfield y Harris (2002) no encuentran evidencia de que la satisfacción laboral dependa de los ingresos entre los trabajadores con mayores niveles educativos.

En relación al ingreso relativo, unas investigaciones han estudiado el pasado de uno mismo, amigos, vecinos y otros empleados que trabajan en la

misma compañía (Van Praag y Kapteyn, 1973); otras, a los individuos con la misma educación y las mismas características personales (Clark y Oswald, 1996); otras, la paga del compañero y la paga de otros adultos que conviven en la misma casa (Clark, 1996); y otras, la paga que un individuo recibió en el mismo puesto de trabajo hace un año (Clark, 1999).

Así, Clark y Oswald (1996), utilizando datos del Panel Británico de Hogares para el año 1991, concluyen que la satisfacción de los trabajadores está débilmente correlacionada con el ingreso absoluto, mientras que el ingreso relativo muestra una correlación negativa. Manteniendo el ingreso constante, el nivel de satisfacción es menor para aquellos trabajadores con un nivel educativo más alto, hecho que explican alegando que la utilidad depende de la diferencia entre los resultados obtenidos por el individuo y sus aspiraciones, es decir, el nivel educativo incrementa las aspiraciones que se propone el individuo, metas que no siempre pueden alcanzarse una vez incorporado el individuo al mercado laboral. Además, según sus resultados, y parafraseando a Easterlin (1995), según estos resultados, el aumento de la renta de todos, no aumenta la felicidad de nadie.

Por su parte, Lévy-Garboua y Montmarquette (2004) y Sloane y Williams (2000), utilizando datos canadienses y británicos respectivamente, también han encontrado pruebas de que la comparación de los ingresos está correlacionada negativamente con la satisfacción laboral. En este sentido, Clark y Oswald (1996), con datos del Panel Británico de Hogares (*British Household Panel Survey*) emparejados con la Encuesta de Población Activa Británica (*Labour Force Survey*), también encuentran una relación negativa entre la satisfacción laboral y los ingresos medios por hora trabajada.

Hamermesh (2001) analiza la distribución de la satisfacción en el trabajo en las cohortes de jóvenes en los EE.UU. entre los años 1978 y 1988, y entre 1978 y 1996, en relación a los cambios en la desigualdad de los salarios. La satisfacción entre los trabajadores con ganancias superiores aumentó en relación con los trabajadores con menores ganancias. Un fenómeno idéntico

se observa entre los hombres en el oeste de Alemania en respuesta a un fuerte aumento de los ingresos relativos de los hombres con altos salarios a mediados de los años noventa. Sus conclusiones son claras: las huellas de la desigualdad en la satisfacción laboral choca con la desigualdad de los ingresos; además, existe escasa relación entre la satisfacción laboral y la persistente desigualdad de los ingresos. La evidencia sugiere que la influencia de las expectativas al inicio de la carrera profesional en la satisfacción laboral disminuye con la edad, y que los cambios en las ganancias de los trabajadores afectan a su satisfacción laboral.

Otro enfoque es el que tiene en cuenta que los trabajadores conocen los beneficios derivados de la inversión en educación y se comparan con otros que han realizado esa misma inversión, de modo que las diferencias que aparecen en relación a la satisfacción se derivan de la heterogeneidad de los beneficios retornados (Hamermesh, 2001). En este sentido, Clark y Oswald (1996) concluyen que cuanto mayor es el ingreso del grupo de referencia, menos satisfechos están los trabajadores con sus ingresos, y por consiguiente, con sus empleos.

Hamermesh (2001) argumenta que la satisfacción laboral de los individuos se basa en la comparación con las expectativas formadas en el momento en que se deciden determinadas inversiones (lo que se conoce como *hipótesis de los beneficios decepcionantes*). Otra alternativa es la que hace referencia al nivel de ingresos de la expectativa racional de ingresos en función del aprendizaje y su heterogeneidad. El argumento es el siguiente: después de un periodo de tiempo, las expectativas de los trabajadores se ajustan a la realidad, lo que implica que la satisfacción con el trabajo está determinada por esa desviación. Es decir, la previsión inicial del trabajador se modifica con las experiencias y los eventos vividos. Pero según la teoría económica estándar, la utilidad derivada del trabajo procede positivamente del salario y negativamente de las horas de trabajo. En este sentido, resulta muy sorprendente el análisis de Clark (1996) que muestra una relación muy débil entre el ingreso y la satisfacción con el trabajo. Esto puede explicarse



por la mayor dificultad del trabajo que se desarrolla, y que es compensada vía mayores ingresos, o bien teniendo en cuenta el ingreso relativo en función del cual valoramos el ingreso absoluto, ya que las comparaciones del ingreso con un grupo de referencia son determinantes importantes en el nivel de satisfacción laboral (Clark y Oswald, 1996).

En relación a esta idea, Brown (2001), en su análisis del nivel salarial de los trabajadores del sector público australiano, plantea como clave que los trabajadores tienen que expresar su nivel de satisfacción con el trabajo comparando su salario con el que obtendrían fuera de su empresa (en el mercado), con el de sus amigos, con el que han ganado anteriormente, con el que podrían ganar en su organización y con el que necesitan. El resultado es que el referente del mercado tiene el mayor impacto en la satisfacción media en términos salariales, y que las mujeres están más satisfechas que los hombres con sus salarios.

Por otro lado, Sloane y Ward (2001) examinan la satisfacción laboral de los académicos escoceses en cinco universidades diferentes, caracterizados por bajos salarios pero un tiempo de trabajo relativamente flexible. Entre sus resultados destacan que las oportunidades de promoción son importantes para ambos sexos, pero menos para las mujeres. Los contratos temporales tienen un efecto negativo importante en la satisfacción laboral, y el salario absoluto tiene un efecto débil, mientras que el ingreso relativo tiene un efecto negativo para ambos sexos, aunque solo es significativo para los hombres, hecho que se explica porque a estos trabajadores les resulta más importante la labor de investigación que desarrollan, la oportunidad que tienen de trabajar en un ambiente relajado y el hecho de poder viajar por motivos de trabajo, más que por el propio salario. Este empleo les proporciona unas ventajas no monetarias que llegan a compensar el bajo ingreso que perciben.

### Tamaño de la empresa

En general, la literatura parece concluir que en las unidades empresariales más pequeñas, la satisfacción laboral es mayor. Según el análisis de Idson (1990), los trabajadores de pequeñas empresas se muestran más satisfechos con el trabajo en general, pero menos con el ingreso, dado que en empresas más grandes se pagan salarios mayores. A este mismo resultado llega Clark (1996), quien concluye que un tamaño de empresa pequeño, es decir, entre 1 y 24 trabajadores, influye positivamente en los niveles de satisfacción global con el trabajo, el ingreso y el tipo de trabajo.

### Pertenencia a sindicatos

Dado que los sindicatos tratan los problemas de los trabajadores de forma directa, es de esperar que los trabajadores más insatisfechos formen parte de alguna organización sindical. Y este hecho está corroborado por la evidencia empírica, que muestra una correlación negativa entre el nivel de satisfacción con el trabajo y la afiliación sindical. Freeman (1978) y Borjas (1979) ya observaron que la afiliación sindical reduce el nivel de satisfacción de los trabajadores. Además, Freeman (1978 y 1980) mostró que la afiliación sindical reduce los abandonos del puesto de trabajo, dado que además de ser un instrumento para mostrar el descontento laboral, los sindicatos son un mecanismo de gestión y solución de conflictos que reduce los abandonos laborales. Por su parte, Clark (1996) encuentra una correlación negativa entre la satisfacción global, la satisfacción con el ingreso y la satisfacción con el tipo de trabajo, y formar parte de un sindicato.

Bender y Sloane (1998) observan que esta relación negativa entre satisfacción laboral y afiliación sindical se mantiene para distintos países y distintas bases de datos. En este sentido, Bryson, Cappellari y Lucifora (2004) muestra que los trabajadores más propensos a estar laboralmente insatisfechos son más propensos a afiliarse a un sindicato. Y en relación al caso español, Rodríguez-Gutiérrez y Prieto-Rodríguez (2008) concluyen que

estar cubierto por un convenio colectivo afecta positivamente a la satisfacción laboral de los trabajadores.

#### Tipo de contrato y pluriempleo

Según Clark (1996) no hay efecto alguno del tipo de contrato sobre los niveles de satisfacción laboral, es decir, los trabajadores con contratos temporales tienen niveles similares de satisfacción laboral que los que poseen un contrato indefinido. Este efecto nulo sobre la satisfacción con el trabajo también ocurre con el hecho de tener un segundo trabajo.

También Nikolaou y Vasileiou (2004) estudian la relación entre la satisfacción laboral y la seguridad en el empleo para seis países europeos. Pero en lugar de utilizar los contratos temporales como indicador de la seguridad, piden a los trabajadores que respondan a tres preguntas: la importancia de tener un trabajo seguro, si viven con sus padres o no y la buena disposición de pagar impuestos para crear puestos de trabajo. Entre sus resultados, encuentran que la seguridad se incrementa con la edad, con la cualificación, con los contratos indefinidos y entre los trabajadores afiliados a algún sindicato, y también que la seguridad laboral incrementa la satisfacción general con el trabajo. Pero además concluyen que entre países, no existen diferencias de género en relación a la satisfacción laboral.

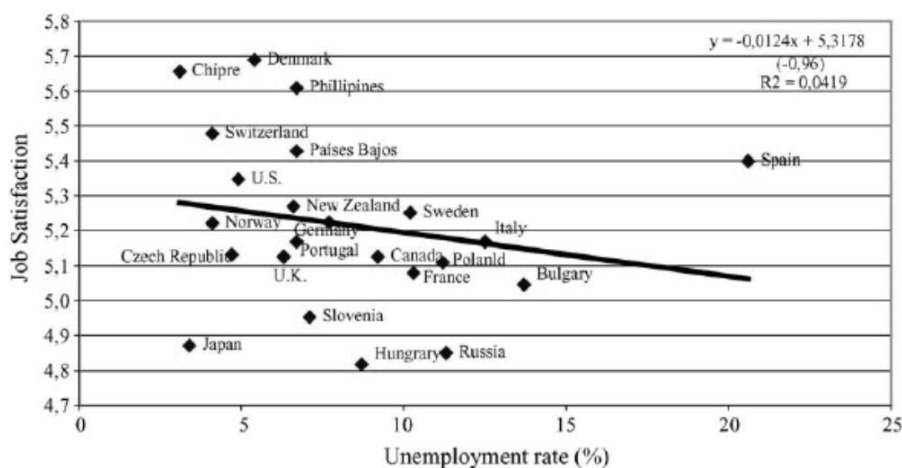
#### Otros atributos del empleo

La evidencia empírica sugiere que el nivel de satisfacción con el trabajo de los empleados del sector público difiere de la de los empleados del sector privado, siendo superior entre los primeros (De Santis y Durst, 1996).

Clark (1996) también muestra como los incentivos no tienen efecto significativo ni en la satisfacción global, ni en la satisfacción con el ingreso ni con el tipo de trabajo. En cambio, las oportunidades de promoción tienen un efecto positivo en las tres satisfacciones, mientras que la responsabilidad

sólo tiene un efecto significativo en la satisfacción con el tipo de trabajo, pero no con la satisfacción en general ni con el ingreso.

**Gráfico 3.3. Satisfacción laboral y tasa de desempleo**



Fuente: Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005: 659)

Un análisis singular es el que lleva a cabo Layard (2004), que si bien deja claro que a la gente le preocupa el trabajo que hace, muestra que la satisfacción laboral depende no sólo de los ingresos, sino también de otras cualidades del empleo, tales como la autonomía, la seguridad en el empleo, las relaciones con sus compañeros y el contacto humano, o el estrés. Y en este sentido, llama la atención sobre el hecho de que la evidencia empírica dice que un mal trabajo genera más felicidad que el desempleo. Según su análisis basado en datos del Eurobarómetro, la *US General Social Survey* y la *World Values Survey*, estar desempleado reduce la felicidad al menos tanto como reducir a la mitad los ingresos y el hecho de que moverse de un trabajo medio a un mal trabajo puede reducir la felicidad menos que moverse de un trabajo medio al desempleo.

Otra estudio interesante es el de Bender y Heywood (2005), que analiza la satisfacción en el trabajo a través de la composición por género de los empleos y la flexibilidad en los mismos. Sus resultados muestran que las

mujeres son más felices en empleos con mayor proporción de mujeres, y los hombres son más felices en empleos dominados por hombres. Además, la flexibilidad es más importante para las mujeres, de modo que más flexibilidad aumenta su satisfacción.

Por otro lado, utilizando datos del Panel Socioeconómico Alemán (GSOEP) para Alemania del Este, Grün, Hauser y Rhein (2010) analizan el impacto en la satisfacción laboral de la transición desde el desempleo a un empleo a tiempo completo, y sus resultados sugieren que la calidad del trabajo tiene una importancia relativa, dado que la gente con malos empleos está, de media, más satisfecha que aquellos que siguen desempleados, lo que pone de manifiesto la función del trabajo, más allá de la generación de ingresos. Según Grün, Hauser y Rhein (2010), trabajar por cuenta ajena está considerado como uno de los determinantes más importantes de una alta calidad de vida en Europa.

En resumen, la evidencia empírica sugiere algunas claves, como que el nivel de satisfacción con el trabajo de los empleados del sector público difiere de la de los empleados del sector privado, siendo superior entre los primeros (De Santis y Durst, 1996), que en las unidades empresariales más pequeñas, la satisfacción laboral es mayor (Idson, 1990), o que no hay efecto alguno del tipo de contrato sobre los niveles de satisfacción laboral, es decir, los trabajadores con contratos temporales tienen niveles similares de satisfacción laboral que los que poseen un contrato indefinido (Clark, 1996). En cuanto a los ingresos, las conclusiones no son concluyentes, en la línea de lo señalado en los análisis de la satisfacción general con la vida o felicidad.

### **3.2. Efectos de la satisfacción laboral**

Además de conocer sus determinantes, otro aspecto importante de análisis sobre la satisfacción laboral es el de sus efectos sobre el mercado de trabajo. Ya se ha señalado que los resultados del análisis pionero de Freeman (1978) sobre el poder predictivo de la satisfacción sobre las transiciones laborales indican que la satisfacción laboral influye significativamente sobre la probabilidad de abandonar el empleo de forma voluntaria. En esta línea, Akerfot, Rose y Yellen (1988) muestra que la mitad de los abandonos se deben a razones no pecuniarias y que los trabajadores abandonan sus empleos por encontrarse poco satisfechos en su empleo anterior.

Clark (1998) desarrolla aún más el trabajo de Freeman (1978) incluyendo como variables explicativas la satisfacción con el empleo anterior, el salario actual y el cambio de salario, y muestra que la satisfacción es un predictor importante de los abandonos laborales futuros, pero también que no es el salario anterior, sino la mejora salarial posterior, lo que más influye en esas decisiones de abandono.

Posteriormente, Clark (2001) utilizando los datos de panel de las siete primeras oleadas de Panel Británico de Hogares (BHPS) muestra que la satisfacción con el trabajo tiene un gran impacto en los abandonos de empleos. En este sentido, los trabajadores sindicados y los que tiene mayores salarios son menos propicios a abandonar sus puestos de trabajo. Además de la satisfacción general, las variables que explican mejor los abandonos son el salario, la seguridad en el empleo y el trabajo en sí mismo.

Delfgauuw (2005) trata la satisfacción laboral y los efectos en la búsqueda de empleo, estimando su dirección y su intensidad. La idea es conocer si un empleado que trabaja en un empleo que no le satisface, lo dejará. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es que con más experiencia, un

trabajador conoce más sobre la industria, de modo que esa información puede ayudarle a decidir quedarse o no en su actual trabajo. Sus resultados muestran que los trabajadores más educados están menos satisfechos, que las mujeres ponen menos empeño en la búsqueda de trabajo, que la ocupación tiene un efecto positivo en el comportamiento de búsqueda y que los trabajadores insatisfechos buscan más. Su modelo determina la existencia de tres direcciones de búsqueda de empleo: en la misma empresa, fuera de la empresa y fuera del sector. Un trabajador busca dentro de la empresa si tiene buenas posibilidades de promoción, obtiene formación o tiene buenas relaciones con sus superiores, mientras que elige buscar fuera del sector si la presión laboral no es muy alta o si puede ganar más en un sector distinto al actual. Pero el efecto más fuerte para dejar el sector proviene de la insatisfacción con las obligaciones del empleo.

García-Mainar, García-Serrano y Toharia (2007) estudian la relación entre los cambios en la posición en el mercado de trabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en cinco países de la Unión Europea (España, Francia, Italia, Portugal y Reino Unido), a través de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, para el periodo 1994-2001. Su idea es comprobar cómo influye la satisfacción laboral en los cambios laborales, pero también si esos cambios influyen en la satisfacción con el trabajo. Los resultados muestran que los individuos que cambian de empleo tienen unos niveles de satisfacción laboral inicialmente inferiores a los correspondientes a los individuos que permanecen en el mismo empleo; también se produce un incremento general en los diferentes niveles de satisfacción laboral una vez que se ha cambiado de empleo, sobre todo cuando el cambio ha sido voluntario. Además, los resultados indican que es más probable cambiar de empleo si no se está satisfecho con el mismo, lo que confirma los hallazgos de diversos autores en distintos países, en el sentido de que la satisfacción con el trabajo es una variable que influye significativamente en el abandono del empleo. Asimismo, cuanto menos satisfecho se está en el empleo más probabilidad hay de que se produzcan cambios en la situación laboral, bien

sea de cambio a otro empleo, de paso al paro o de paso a la inactividad. Por último, los cambios voluntarios de empleo aumentan el nivel de satisfacción con el trabajo, lo que sugiere que la posibilidad de mejorar los niveles de satisfacción es uno de los elementos fundamentales que explican la movilidad laboral.

Por otro lado, Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005) analizan la relación entre las características del trabajo desarrollado y la satisfacción subjetiva de los trabajadores, es decir, si la satisfacción refleja las características del trabajo, de modo que pueda ser utilizado como un indicador de la calidad del empleo. Los autores llevan a cabo este análisis a través de dos aproximaciones diferentes: la primera, intentando explicar las diferencias entre 23 países, con datos del *International Social Survey Program* (ISSP) para el año 1997, en relación a la satisfacción laboral a través de variables que se consideran relacionadas con la calidad del empleo, como las horas de trabajo o los salarios; la segunda, estudiando la relación entre determinadas medidas de la calidad del empleo en la satisfacción laboral en un país determinado, en este caso España, con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el año 2000. El principal resultado es que en ninguno de los dos casos los resultados soportan el uso de la satisfacción laboral como medida de calidad del empleo. Por otro lado, en su análisis entre países destaca la escasa diferencia en los niveles medios de satisfacción con el trabajo y que el valor medio del índice de satisfacción es de 7,45 (en una escala de 1 a 10), es decir, que en esos 23 países los ciudadanos están relativamente satisfechos con sus empleos. En este mismo trabajo también se analiza la posible relación entre la satisfacción con el trabajo y las variables que tradicionalmente se consideran importantes para la misma, como son la tasa de desempleo, el exceso de trabajo, el nivel de ingreso, el modelo salarial, el crecimiento salarial y la distribución de los ingresos. En el caso del desempleo, cabe esperar que ante una tasa elevada de paro, los individuos se sientan más satisfechos con sus empleos, independientemente



de las características, dado que la alternativa, estar desempleado, es peor. En cambio, ante una baja tasa de desempleo, se supone que los trabajadores tienen mayor capacidad de negociar mejores condiciones laborales, y a la vez, de encontrar un puesto de trabajo más acorde a sus preferencias; en este caso, la relación entre desempleo y satisfacción debería ser inversa. En relación con el exceso de trabajo, definido por el hecho de trabajar más de 40 horas a la semana, se supone que está negativamente asociado con la satisfacción en el trabajo, además de perjudicar la conciliación con la vida personal y familiar. En cuanto al salario, es de esperar que su relación con la satisfacción laboral sea positiva, al igual que cabe esperar de los incrementos salariales. Ahora bien, sus resultados muestran una capacidad explicativa increíblemente débil de todas estas variables en la explicación de las diferencias en la satisfacción laboral entre países, y no son significativas en ningún caso.

Otra aportación interesante es la de Böckerman e Ilmakunnas (2007), que combinan las tendencias de la literatura con las características del empleo, la satisfacción en el trabajo, la búsqueda de empleo o la movilidad laboral. Estos autores, utilizando datos para Finlandia, encuentran que las *incomodidades* laborales reducen la satisfacción con el empleo, aumentando las intenciones de abandonar el empleo y de cambiar de trabajo.

A modo de conclusión, los resultados de los efectos de la satisfacción laboral son los esperados, es decir, la satisfacción laboral influye significativamente sobre la probabilidad de abandonar el empleo de forma voluntaria, convirtiéndose en un predictor importante de los abandonos laborales futuros, ya que cuanto más insatisfecho se está laboralmente, mayor es la probabilidad de que haya cambios en la situación laboral, bien a otro empleo o bien a la inactividad.

### **3.3. La satisfacción laboral en España**

El caso español resulta de particular interés dadas las elevadas tasas de desempleo a lo largo de los años y dado que los españoles ocupados se encuentran más felices cuando tanto las tasas de desempleo como las tasas de inflación son más elevadas (Di Tella, MacCulloch y Oswald, 2001).

Sin embargo, en España no son muchos los análisis realizados para estudiar la satisfacción con la vida en general, ni la satisfacción laboral en particular. Esto puede estar relacionado con que el hecho de que hasta el año 1999 no se disponía en España de una estadística propia para estos análisis como es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), que realiza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>21</sup>. Esta es la principal fuente de información para los analistas de la satisfacción laboral en nuestro país.

#### **3.3.1. Principales determinantes**

Uno de los pioneros en utilizar los datos de la ECVT es Requena (2000), con un estudio sobre la incidencia de los elementos culturales, como fundamentales del sistema social, en la calidad de vida laboral, considerando la percepción que los individuos tienen de la calidad de vida en las organizaciones productivas. A través de un marco de referencia determinado por la Teoría de Galtung sobre la posición social de las personas, y de la Teoría de la Función de Producción Social, referente a las posiciones de bienestar a las que aspiran los individuos para alcanzar el mayor nivel de calidad de vida posible, establece una serie de proposiciones iniciales:

- La percepción de la estructura social incide en los procesos de bienestar que alcanza una sociedad, es decir, cuanto más altos son los niveles de satisfacción percibidos, más probabilidad existe de

---

<sup>21</sup> Ver apartado 5.2. para un análisis más detallado

obtener un mejor posicionamiento en la estructura social y ocupacional

- Las percepciones positivas sobre la percepción vital implican mayores grados de bienestar subjetivo
- Los individuos que ocupan posiciones sociales más altas, contarán con una mayor nivel de calidad de vida y estarán más satisfechos con su vida material y con la estructura ocupacional de su sociedad
- Los procesos de percepción de la estructura medidos por la satisfacción serán mejores predictores que la posición social para explicar el grado de bienestar subjetivo

Tomando los datos de la ECVT para el año 1999, trata de explicar empíricamente cómo la percepción de la estructura ocupacional, medida en forma de satisfacción, está relacionada con la calidad de vida en el trabajo y con el bienestar subjetivo. Para ello, construye distintos modelos de análisis y utiliza tres variables dependientes: el índice de calidad de vida en el trabajo, el bienestar subjetivo (o felicidad), y las variables referentes a la Función de Producción Social (el esfuerzo mental óptimo, los ingresos, la posición social, la confirmación de la conducta y el afecto en el trabajo). Además considera tres conjuntos adicionales de variables: las relativas a la empresa (poder dar sus opiniones sobre el trabajo, buenas relaciones con los directivos, tamaño de la empresa y realizar turnos), las relativas al entorno de trabajo (antigüedad, número de ascensos, realizar tareas de supervisión y horas de trabajo semanales) y las relativas al entorno familiar (estar casado, separado, divorciado o viudo, tener hijos, pareja con trabajo, pareja en paro). Además, utiliza dos variables de satisfacción: la satisfacción con la organización del trabajo en la empresa y la satisfacción con el ocio<sup>22</sup>. Según sus resultados, la puntuación media de la calidad de vida en el trabajo para el conjunto de los empleados españoles es de 4,59

---

<sup>22</sup> La primera “nos informa sobre cómo es la estructura que posee la organización en la que se realiza la actividad laboral, lugar en el que se pasan muchas horas al día y a la semana (...). La satisfacción con el ocio representa la percepción que el entrevistado tiene con el otro extremo de su vida laboral, es decir, lo que no es trabajo” (Requena, 2000: 22).

puntos en una escala de 0 a 10. Resulta interesante ver cómo esta puntuación aumenta en el caso de las mujeres, así como entre los de mayor edad, aquellos que tienen estudios universitarios, un estatus socioprofesional alto y están empleados en el sector industrial. En definitiva, los resultados ponen de manifiesto que mayores niveles de satisfacción con la estructura ocupacional, medida por la posición social, implican mejores niveles de calidad de vida, de manera que cuando se trata de ver los niveles de bienestar subjetivo, entonces la satisfacción con la estructura es mejor predictor que la posición social que se ocupe en dicha estructura.

Para Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005), la relación entre la calidad del trabajo y la satisfacción laboral no es una relación simple, y además está afectada por un tercer elemento, las expectativas de los trabajadores respecto a su empleo. De hecho, la clave de la satisfacción laboral para estos autores está en el hecho de conjugar las condiciones objetivas del empleo y las expectativas del trabajador. Cuanto mejor se adecúen las expectativas a la realidad laboral, mayor será la satisfacción. Estos autores analizan este hecho para el caso de España, utilizando los datos del año 2000 de la ECVT. La variable dependiente es la satisfacción laboral, en un análisis de regresión múltiple de la varianza, con la idea de poner de manifiesto que en España, la variabilidad en la satisfacción laboral no se debe tanto a la calidad objetiva del empleo ni a las expectativas laborales de los trabajadores, sino a una combinación de ambos factores. Y sus resultados muestran una alta satisfacción laboral en España, con una media de 7 puntos sobre 10. Además, muestran con sorpresa que el ingreso, que tiene una importante relación con la satisfacción laboral, solo varía desde 6,0 puntos entre los trabajadores que declaran salarios inferiores a las 45.000 pesetas (270,46 euros) hasta los 7,4 puntos entre aquellos cuyo ingreso mensual supera las 450.000 pesetas (2.704,55 euros). Pero resultan aún más sorprendentes los resultados relacionados con el tipo de contrato: la diferencia en la satisfacción laboral entre los trabajadores que tienen un contrato permanente y aquellos que tienen un

contrato temporal es de 0,52 puntos sobre 10, lo que no deja de ser asombroso, dadas las desiguales condiciones del empleo entre ambos tipos de contratos.

Desde otra perspectiva, y en su análisis sobre las condiciones socioeconómicas y la felicidad de los españoles, Peiró (2004) utiliza los datos de la Encuesta Mundial de Valores, realizada en 1995 en España. Según su análisis, los entrevistados declaran un nivel medio de felicidad bastante elevado, en consonancia con los estudios realizados en otros países desarrollados. Y en relación a los factores asociados a la felicidad, los resultados más destacables son tres:

- Existe un conjunto de factores irrelevantes para la felicidad de los españoles, y son el sexo, el número de hijos, la situación laboral y el tamaño de la ciudad de residencia; en este punto, sorprende el hecho de que estar parado no afecta a la felicidad de los individuos, al contrario de la literatura existente al respecto, que señala al desempleo como uno de los factores más importantes en la infelicidad de los individuos.
- La educación no parece ser muy significativa para la felicidad, apreciándose únicamente pequeñas diferencias entre los niveles educativos más altos y el nivel sin estudios.
- La edad aparece como una variable claramente significativas, observándose un perfil parabólico; la felicidad va decreciendo según aumenta la edad, y alcanza su mínimo en torno a los 50 años, y partir de ese momento, comienza a crecer.

El análisis de Álvarez (2005) pretende conocer los aspectos positivos y negativos asociados al puesto de trabajo que influyen en la satisfacción laboral declarada de los trabajadores españoles, y cuáles de esos factores tienen un mayor impacto relativo en la misma. Y para ello utiliza los datos de la ECVT entre los años 2001 y 2004. De los resultados obtenidos destaca el hecho de que el salario es uno de los aspectos con mayor impacto

positivo, mientras que el estrés es el de mayor impacto negativo. Y advierte que "tanto para hombres como para mujeres destaca la variable relacionada con el salario por su impacto relativo sobre el nivel de satisfacción (...). Para los hombres esta es la variable con mayor impacto positivo mientras que las mujeres dan aún mayor importancia al hecho de considerar su empleo interesante" (*ibid*: 114). Además, se observan otras diferencias significativas entre hombres y mujeres, como la importancia que las mujeres dan a tener un trabajo interesante o a la percepción de unas buenas relaciones interpersonales en el entorno laboral. Por otro lado, considerar el empleo útil para la sociedad es un factor que solo aumenta el nivel de bienestar entre las mujeres, mientras que el esfuerzo físico disminuye su satisfacción entre las mujeres; en cambio, las horas de trabajo sólo disminuyen la satisfacción laboral de los hombres.

De la estimación global destaca el hecho del efecto positivo y significativo de ser mujer sobre la satisfacción laboral. Álvarez (2005) explica este mayor grado de satisfacción laboral de las mujeres en base a dos argumentos. El primero se refiere al hecho de que si las mujeres tienen menos expectativas en su trabajo, y esperan menos de él, es más fácil que sus expectativas sean cubiertas (Clark, 1997). El segundo tiene que ver con el hecho de que las mujeres tienden a auto-seleccionarse en ciertos tipos de trabajos con características positivas, lo que explica los diferentes niveles de satisfacción de hombres y mujeres con las diferentes características de sus puestos de trabajo (Bender y Heywood, 2005).

Por otra parte, Albert y Davia (2005) se proponen ampliar la evidencia existente hasta el momento sobre la relación entre educación, ingresos y satisfacción, a través de medidas de satisfacción que tengan en cuenta tanto la satisfacción global en algunos aspectos de la vida, como la satisfacción global en el empleo o algunos componentes del mismo. Para ello, construyen un índice sintético de satisfacción y estiman la relación entre el nivel educativo y la satisfacción, teniendo en cuenta la relación de ambas variables con los ingresos. Entre sus resultados, destaca el hecho de

que los países con menores salarios muestran una relación positiva entre educación y salarios. En función de los resultados obtenidos en la literatura, establecen sus hipótesis y las dividen en dos grupos: aquellas relacionadas con la interacción entre satisfacción, salarios y educación, y las relacionadas con las diferencias entre países.

En cuanto al primer grupo, "el nivel educativo contribuye a que los individuos obtengan mayores ingresos, se promocionen más rápido y consigan mejores empleos (Blanchflower y Oswald (1995)), dado que la educación proporciona al trabajador un mayor control en términos de autonomía, de trabajo no rutinario, de influencia en las decisiones importantes de la empresa, etc. Con este resultado cabe esperar que los individuos con un mayor nivel educativo se encuentren más satisfechos (tanto con el empleo como con otros aspectos no directamente relacionados con éste). Sin embargo, en la literatura hay trabajos (como el de Clark y Oswald, 1996) que encuentran una evidencia contra intuitiva: los individuos con un mayor nivel educativo tienen un menor grado de satisfacción, incluso después de controlar por el ingreso" (Albert y Davia, 2005: 6). Pero además prestan especial atención a las instituciones laborales, en especial a la centralización y coordinación de la negociación colectiva, esperando encontrar un mayor efecto negativo de la educación sobre la satisfacción laboral en los países con negociación colectiva centralizada o coordinada, dado que la distribución salarial tenderá a ser más comprimida. Y también atienden a la fortaleza de la protección al empleo frente a la flexibilidad laboral, esperando que en los países con una menor protección, la desigualdad en la satisfacción entre tipos de contrato y grupos de edad sea mayor. Además, señalan que "los países con sistemas educativos academicistas (donde ha habido una expansión educativa más reciente e intensa que en los países nórdicos) generan mayores desajustes educativos y, con ellos mayor frustración entre los más cualificados. Esto es especialmente cierto en todos los países del sur de Europa" (*ibid*: 7). Entre los resultados de su análisis destacan los siguientes:

- la educación contribuye a la satisfacción positivamente a través de los salarios y negativamente a través de las expectativas, dado que al incorporar el salario la capacidad explicativa del nivel educativo descansa ahora sobre el efecto expectativas
- los individuos más cualificados tienen una mayor propensión a encontrarse sobrecualificados e insatisfechos; esto mismo cuando se tienen estudios que no están relacionados con el puesto de trabajo
- haber recibido alguna formación específica previa al actual empleo siempre contribuye a mejorar la satisfacción

Asimismo, sus resultados apuntan a que ciertas características personales y del puesto contribuyen a incrementar la satisfacción, como son trabajar en el sector público, tener un contrato indefinido, estar casado o vivir en pareja, gozar de un buen estado de salud y tener un puesto de supervisor o intermedio comparado con ser supervisado. En cambio, otras características están vinculadas con menores niveles de satisfacción, como son ser varón, la antigüedad en el puesto, trabajar más de cuarenta horas semanales, tener niños menores de 6 años y haber estado en paro previamente al actual empleo. Además, resulta muy interesante la existencia de distintos perfiles de relación entre educación y satisfacción. "En los países nórdicos, en Holanda, Bélgica y (sorprendentemente) en España el signo de la educación sobre la satisfacción es negativo incluso cuando no se controla por el salario, lo que vendría a significar un importante "efecto expectativas", mayor si cabe que el "efecto salario". Podría tratarse de un efecto composición, en la medida en que el porcentaje de sobrecualificados en España es de los más elevados entre los países de la muestra. Otra peculiaridad es que en Dinamarca, curiosamente, los varones registran mayor satisfacción laboral que las mujeres. Esto no encaja con la mayor parte de la literatura, que encuentra un mayor nivel de satisfacción para las mujeres con el argumento de que éstas, al tener menores expectativas en el mercado, están más satisfechas cuando consiguen un empleo. Creemos que esto se debe a la relativa mayor participación femenina en este país,



que contribuye a aumentar las expectativas de empleo y renta de las mujeres danesas (si bien la diferencia salarial por sexo no es menor que en otros países de la Unión Europea)” (*ibid*: 15-16). Y en relación a España, Albert y Davia (2005) señalan que aún siendo un país de bajos salarios, no sigue el patrón del resto de países del sur de Europa, y como causa posible advierten del hecho de la existencia de desempleo masivo y las altas tasas de temporalidad, muy superiores a otros países de nuestro entorno, lo que da lugar a una alteración de “la distribución de oportunidades de empleo por niveles educativos y una menor relación entre los estudios y los puestos de trabajo, que se materializan en una baja proporción de trabajadores que afirman no haber recibido formación específica previa al actual empleo” (*ibid*:18).

Por su parte, García-Mainar, García-Serrano y Toharia (2007), en su análisis de la relación entre las transiciones laborales y la satisfacción con el empleo, con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea para el periodo 1994-2001, en relación al caso español señalan las siguientes evidencias:

- en relación a los indicadores de satisfacción, en España el menor nivel se da respecto a los ingresos, al igual que en Italia y en Portugal
- junto a Reino Unido, España es el país donde se han dado más cambios de trabajo, pero mientras en Reino Unido más de la mitad de los cambios son voluntarios, en España la mayoría son involuntarios
- en España, al igual que en Portugal, los trabajadores con ocupaciones manuales tienen una mayor propensión a la movilidad laboral
- en España, como en Reino Unido y Portugal, el nivel de estudios no afecta significativamente en los cambios voluntarios de empleo
- en todos los países, al aumentar la edad se reduce la probabilidad de cambiar de situación, excepto el paso a la inactividad, cuya probabilidad aumenta en España a partir de los 55 años, al igual que ocurre en Francia y Reino Unido

- en relación al tamaño de la empresa, en España, a diferencia del resto de países, la movilidad es mayor entre los trabajadores de pequeñas y medianas empresas
- tener un puesto de trabajo fijo aumenta la satisfacción en España, igual que en Italia y Portugal
- en España, al igual que en el resto de países, la satisfacción con los ingresos aumenta si ha habido un cambio voluntario de empleo
- respecto a la estabilidad, si el cambio de empleo es involuntario, en España se reduce la satisfacción

Resumiendo, en España si el cambio de empleo es voluntario se produce una mejora en conjunto y con todos los aspectos del empleo, pero si es involuntario se mejora en algunos aspectos y se empeora en otros.

Por otro lado, Ahn (2005) estudia los determinantes de la satisfacción vital de los trabajadores españoles, con datos de la ECVT para el periodo 1999-2004, y muestra que la satisfacción con la vida entre los trabajadores españoles es de 7 puntos, en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho). En este sentido, algunas de las características individuales y del hogar resultan importantes:

- los viudos y los divorciados son menos felices, tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres
- entre las mujeres casadas, el desempleo del marido reduce sustancialmente su satisfacción con la vida
- la educación afecta a la satisfacción con la vida sólo a través de su contribución a las características del empleo
- los ingresos de los hogares afectan positivamente a la satisfacción con la vida de los individuos, mientras que los ingresos individuales del trabajo pierden su efecto cuando se incluyen las características intangibles del empleo

Según los resultados de Ahn (2005), el efecto del conjunto de las características intangibles del puesto de trabajo (salario adecuado al

puesto, emparejamiento laboral óptimo, medio ambiente agradable, utilidad social del trabajo, independencia, estabilidad, relaciones con los compañeros, estrés, flexibilidad o entorno laboral) es mayor que el efecto de las características objetivas (salario y horas de trabajo). Además, y especialmente entre las mujeres trabajadoras, existen dificultades para conciliar empleo y familia, sobre todo con hijos dependientes, largas jornadas laborales o desplazamientos largos al puesto de trabajo.

Por su parte, Ripoll, Falguera y Urrutia (2006) estudian los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo de los ocupados en España y en Cataluña a través de los datos de la ECVT, a lo largo del periodo 2000-2004. Para ello, agrupan las variables de la ECVT en diferentes bloques: motivaciones especiales del puesto de trabajo, monotonía y/o aburrimiento, seguridad en el trabajo, ingresos netos personales y familiares, y nivel de satisfacción personal en la vida privada. Además, incluyen una pregunta adicional al margen de bloques sobre la satisfacción con el salario o con la remuneración. Entre los resultados más destacados se encuentran que entre el 85 y el 90 por ciento de los encuestados declaran una satisfacción igual o superior a 5, en una escala del 1 al 10. Además, a nivel estatal las tres variables más discriminantes son, por orden, *Trabajo atractivo e interesante*, *Satisfacción con el salario* y *Satisfacción con el entorno físico del puesto de trabajo* (vertiente seguridad). En el caso de Cataluña, esta última variable es sustituida por la *Satisfacción con la seguridad e higiene*, variable del mismo bloque, pero más específica. El segundo bloque de variables por nivel de importancia son *Entorno físico agradable*, *Posibilidad de trabajar con independencia* y *Satisfacción con la seguridad e higiene*. En Cataluña, las dos primeras variables son coincidentes y la tercera ya ha aparecido en el primer grupo. Y en el último grupo se encuentran *Participación en las decisiones y tareas*, *Jornada aburrida y monótona* y *Estabilidad del trabajo*. En resumen, las variables relacionadas con las motivaciones especiales del puesto de trabajo son más discriminantes en su conjunto que las variables de otros bloques. El modelo se mantiene estable

a lo largo de los años, lo que significa que la opinión subjetiva de los trabajadores hacia estas variables discriminantes sigue un patrón regular respecto al nivel de satisfacción en el trabajo.

Utilizando también datos procedentes de la ECVT, Lasierra (2007) analiza los determinantes de la satisfacción laboral para el año 2004, incorporando variables que recogen diversas transformaciones en la organización del trabajo en la empresa, sobre todo aquellas que generan empleos diferentes en situaciones en las que tendrían que ser iguales y, por tanto, recibir la misma remuneración. Se trata de aspectos como la autonomía y la capacidad de auto-organización, la comunicación, la motivación o la identificación con los objetivos de la empresa. Según Lasierra, "una organización del trabajo basada en la motivación, en la identificación del trabajador con los objetivos de la empresa, etc., permite un trabajo más gratificante y menos alienador, en definitiva, una mayor satisfacción en el trabajo, lo cual se traduce en unos mejores resultados para la empresa" (*ibid*: 4). En este sentido, si bien la ECVT no permite observar totalmente la triple relación *buena organización del trabajo → más satisfacción laboral → mejores resultados de la empresa*, sí posibilita estudiar la relación entre organización del trabajo y satisfacción en el empleo. Y lo hace en dos fases: en la primera trata de analizar la influencia de distintas variables relacionadas con la organización del trabajo en la identificación del trabajador con la empresa, mientras que en la segunda, estudia la satisfacción laboral incorporando a la identificación con la empresa, otras variables como el salario, la formación o las horas. Y sus resultados señalan por un lado, la prevalencia de unas relaciones de no conflicto y el valor que se otorga al trabajo en sí mismo, y por otro lado, el sorprendente hecho de que la identificación del trabajador con la empresa, producto de unas relaciones de trabajo determinadas, se valora más que el propio salario como determinante de la satisfacción laboral.

Otro hecho sorprendente en relación a la contratación es el que destaca Gamero (2007) en cuanto que los asalariados españoles se muestran

indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y uno fijo en el sector público. También apuntan a que los contratos eventuales están asociados con un menor nivel de bienestar. Además, los contratos temporales tienen efecto negativo sobre el bienestar laboral de los trabajadores, especialmente de los hombres, mientras que mantener un contrato fijo discontinuo va en detrimento de la satisfacción laboral del colectivo masculino, pero no del femenino. En el caso de las mujeres, sólo se aprecia un impacto negativo poco significativo de los contratos estacionales. Estas diferencias por género se explican por el hecho de que en España los contratos temporales devienen en una situación de precariedad permanente, pero además por el mayor grado de involuntariedad en la aceptación de estas modalidades de contrato por parte de los trabajadores varones, dado que las mujeres ven afectadas sus decisiones de empleo por la disyuntiva entre producir para el mercado o producir para el hogar, por lo que podrían aceptar voluntariamente un empleo fijo discontinuo o una sucesión de puestos temporales que le permitan conservar la flexibilidad de sus carreras profesionales, sin que su bienestar laboral se vea menoscabado.

Por su parte, Ahn y Mochón (2007) analizan la incidencia de las expectativas sobre la felicidad en el caso de la sociedad española. Parten del hecho de que las expectativas afectan a la utilidad presente de los individuos, lo que supone pasar por alto la función de utilidad tradicional, en la que la utilidad presente depende únicamente del consumo. Su objetivo es doble: conocer los elementos que determinan el grado de satisfacción de los individuos con su nivel de vida, y conocer cómo afectan las expectativas a ese nivel de vida. Para ello utilizan los datos del barómetro de Centro de Investigaciones Sociológicas entre los años 1999 y 2004, y realizan un análisis en tres partes: en primer lugar, estudian las variables demográficas y socioeconómicas de los individuos; en segundo lugar, examinan las variables relacionadas con las expectativas; y en tercer y último lugar, incluyen variables que reflejan la personalidad de los

individuos. Como las expectativas están condicionadas por la personalidad, es necesario controlarlas y para ello se incluyen variables que miden el optimismo y captan la personalidad de los individuos. Pero además, como las expectativas pueden ser un reflejo de la experiencia pasada, se incluye una variable que mide si el individuo ha mejorado o no su situación actual respecto a la de hace un año. Los datos corroboran las hipótesis esperadas sobre la relación de la satisfacción de los individuos y determinadas variables explicativas como la edad, la renta, el estado civil, la educación o la situación laboral, y aparece fuertemente correlacionada con cómo le han ido las cosas durante el año presente. Estos resultados son consistentes con la literatura existente y además, los resultados se ajustan a la hipótesis formulada: "unas expectativas favorables aparecen positivamente correlacionadas con la satisfacción de los individuos, mientras que si las expectativas son desfavorables la correlación es negativa" (*ibid*: 4). Ahora bien, en el caso de las expectativas sobre las condiciones de trabajo, el efecto sobre la felicidad sólo es significativo cuando las expectativas son negativas, de modo que "en general, el efecto sobre la felicidad de las expectativas sobre ámbitos específicos es mayor y más significativo en los casos en que las expectativas son negativas que cuando las expectativas son positivas. En particular, las expectativas negativas sobre la salud, la renta y el trabajo disminuyen sustancialmente el nivel de satisfacción que los individuos sienten con respecto a la vida que llevan" (*ibid*: 10).

Posteriormente, Ahn y Mochón (2010) analizan los factores explicativos de la felicidad de los españoles, utilizando de nuevo los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas entre los años 1999 y 2004, junto a los datos de la Encuesta Mundial de Valores para los años 1981, 1990, 1995 y 1999-2000. La variable dependiente vuelve a ser el grado de satisfacción de los individuos con su vida actual, tal y como parece en ambas fuentes de información. Su idea es comprobar si los resultados son consistentes con los encontrados en otros países, y verificar la consistencia de la información de las dos bases de datos utilizadas. Este análisis agrupa las variables en dos

grupos de categorías: generales y particulares. Entre las variables generales a su vez se dividen en variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, estudios, situación laboral, renta, religión y libertad política) y variables relacionadas con acontecimientos singulares (como actos terroristas, desastres naturales o condiciones medioambientales). En relación a las variables sociodemográficas de los españoles, los resultados más relevantes pueden resumirse como sigue:

- El sexo no parece tener incidencia alguna en la felicidad
- La edad está negativamente relacionada con la felicidad, pero de forma muy leve
- Un incremento en el nivel de estudios aumenta la felicidad
- Los ocupados y los jubilados son claramente más felices que los desempleados o los inactivos
- El desempleo aparece fuertemente correlacionado con la infelicidad
- Los divorciados y viudos son menos felices que los casados
- La felicidad aumenta con la renta, de manera gradual, pero decreciente
- La salud tiene una incidencia importante en la felicidad
- Las expectativas sobre un empeoramiento de las condiciones de trabajo tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la felicidad.

Al análisis de la satisfacción laboral, además del salario y de las características del trabajador y del empleo, Camisón y Fabra (2008) incorporan como determinante el desajuste educativo. Utilizan los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) para individuos entre 16 y 64 años, que trabajan como mínimo 15 horas a la semana como asalariados. Y definen la satisfacción laboral como una media aritmética entre las cuatro categorías siguientes: satisfacción con la paga, satisfacción con la estabilidad laboral, satisfacción con el trabajo en sí mismo y satisfacción con la jornada laboral. Sus resultados muestran que los individuos cuya educación no se adecúa al desarrollo de su trabajo se

sienten menos satisfechos que los trabajadores que tienen una formación adecuada a los requerimientos de su puesto de trabajo. Esto ocurre tanto si los trabajadores se consideran infracualificados como si se definen como sobrecualificados. En este último caso, los trabajadores sienten que no rentabilizan la inversión que han realizado en educación, lo que les crea insatisfacción; además, este efecto negativo está relacionado con las expectativas del individuo, y se completa con el efecto también negativo, de los desajustes en educación sobre el salario percibido por el trabajador.

Por otro lado, Iglesias, Llorente y Dueñas (2010) estudian la relación entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral en el sector de los servicios en España con datos de la ECVT para el año 2007. Sus conclusiones muestran que trabajar en el sector servicios está positivamente relacionado con la satisfacción laboral, pero de forma moderada, es decir, existen pocas diferencias entre sectores y las mayores diferencias en términos de satisfacción laboral están relacionadas con las vacaciones, la estabilidad y las ganancias no salariales. Cabe señalar el papel de la motivación en el trabajo, cuya influencia es mayor en el sector servicios respecto al resto. Y destaca el hecho de que existe una enorme heterogeneidad entre las distintas actividades del sector servicios: trabajar en la educación y la administración pública está relacionado con mayores niveles de satisfacción laboral, mientras que trabajar en actividades de hostelería, comercio, reparación o alimentarias afecta negativamente a los niveles de satisfacción.

Al analizar la satisfacción laboral por género, aparecen situaciones muy diferenciadas, incluso contradictorias. Mientras que según Anh y Mochón (2007) el género no afecta a la felicidad en general, Álvarez (2005) señala que el hecho de ser mujer tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción con el trabajo, debido a sus menores expectativas laborales y a su autoselección de empleos con características positivas, y según el Informe 2007 de la *European foundation for the improvement of living and working conditions*, no existen diferencias en la satisfacción laboral por



género en Europa, excepto en España, donde los hombres están más satisfechos con sus empleos que las mujeres.

Gamero (2009b) afirma que sí existen diferencias por género en relación a la satisfacción laboral, y las resume en las siguientes: el efecto positivo de la educación es menor entre las mujeres, que la pareja esté en paro solo afecta negativamente a las mujeres, el efecto negativo del desempleo pasado o el pluriempleo solo se da entre las mujeres y el efecto negativo de la contratación temporal es menor entre las mujeres.

Además, Álvarez (2005) señala que sí existen importantes diferencias entre hombres y mujeres, porque son ellas las que dan una mayor importancia a tener un empleo interesante y útil, así como unas buenas relaciones personales en el trabajo a la hora de valorar su satisfacción laboral.

Gamero (2007) concluye que la contratación temporal afecta al bienestar de los trabajadores de forma negativa, sobre todo entre los hombres, y que entre las mujeres solo existe efecto negativo en el caso de los contratos estacionales, y no en el resto. En cambio, Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005) señalan que la diferencia entre la satisfacción de los trabajadores temporales e indefinidos en España apenas alcanza los 0,5 puntos (6,7 versus 7,2 puntos), a pesar de las diferentes condiciones laborales entre ambos tipos de trabajadores.

En función de la evidencia empírica presentada a lo largo de este capítulo, podemos concluir que el nivel de satisfacción en el trabajo es un determinante clave del bienestar individual, condicionado por las experiencias del individuo, así como por sus expectativas, sus necesidades y sus valores, pero también por las características personales y del empleo en cuestión. Y esto es así porque el trabajo, junto con las relaciones familiares son las actividades más influyentes en la vida cotidiana de la gente.

Las implicaciones que se extraen desde el análisis psicológico a la hora de estudiar la satisfacción en el trabajo, es que ésta es mucho más que el hecho de estar satisfecho con determinados aspectos laborales, y que existe una clara correlación entre la satisfacción con la vida personal, es decir, la felicidad, y la satisfacción en el trabajo, a través de una interacción bidireccional.

Ahora bien, según la evidencia empírica, mientras la influencia de algunas variables personales y laborales queda perfectamente establecida, en otros casos los resultados no parecen ser concluyentes, como muestran algunas de las investigaciones recogidas en este capítulo, y recordadas a continuación. Así, parece existir un determinado consenso en relación con la edad, de modo que los asalariados de más edad están más satisfechos (Clark, 2006), y que la relación entre la edad y la satisfacción laboral tiene forma parabólica, en forma de U (Sloane y Ward, 2001, Blanchflower y Oswald, 2004). Pero en España, Ahn y Mochón (2010) apuntan que la edad está negativamente relacionada con la felicidad, pero de forma muy leve.

Además, y a pesar de su situación histórica desfavorable en el mercado de trabajo, parece que las mujeres están más satisfechas que los hombres con sus empleos, y ellas encuentran otros valores del trabajo más allá de los salariales en la determinación de su satisfacción laboral. Esto puede explicarse porque, dado que sus trabajos han sido peores en el pasado, sus expectativas son menores. Y este hecho también ocurre en España según Álvarez (2005), mientras que según Ahn y Mochón (2010), el sexo no parece tener incidencia alguna.

La literatura parece concluir que en las unidades empresariales más pequeñas, la satisfacción laboral es mayor, y que el hecho de trabajar en pequeñas empresas influye positivamente en los niveles de satisfacción global con el trabajo (Idson, 1990; Clark, 1996)

La evidencia empírica sugiere que el nivel de satisfacción con el trabajo de los empleados del sector público difiere de la de los empleados del sector

privado, siendo superior entre los primeros (De Santis y Durst, 1996), mientras que según Clark (1996) no hay efecto alguno del tipo de contrato sobre los niveles de satisfacción laboral, es decir, los trabajadores con contratos temporales tienen niveles similares de satisfacción laboral que los que poseen un contrato indefinido. En cambio Gamero (2007) señala que los asalariados españoles se muestran indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y uno fijo en el sector público, mientras que Albert y Davia (2005) apuntan que trabajar en el sector público y tener un contrato indefinido contribuyen a incrementar la satisfacción laboral. En relación a la educación, según García (2004) tiene un efecto directo sobre el nivel de satisfacción laboral en España, al igual que señalan Ahn y Mochón (2010), si bien puede tener un efecto negativo sobre la satisfacción al aumentar las expectativas de los trabajadores si éstas no se cumplen.

A modo de conclusión, de la evidencia empírica destacan dos hechos: que los españoles ocupados se encuentran más felices cuando las tasas de desempleo son más elevadas, y que las expectativas sobre un empeoramiento de sus condiciones de trabajo tiene un efecto estadísticamente significativo sobre su felicidad (Ahn y Mochón, 2010). En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados de algunos estudios sobre España muestran que trabajar en el sector público, tener un contrato indefinido y un puesto de supervisor o un puesto intermedio son determinantes de una mayor satisfacción laboral, mientras que otras características como antigüedad en el puesto o trabajar más de cuarenta horas semanales están vinculadas con menores niveles de satisfacción en el trabajo (Albert y Davia, 2005). Los análisis también señalan el efecto positivo y significativo de ser mujer sobre la satisfacción laboral, al igual que ocurre en otros países, dadas sus menores expectativas y su auto-selección hacia empleos con características positivas (Álvarez, 2005). En cambio, otros estudios ponen de manifiesto que los asalariados españoles se muestran indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y uno fijo en el sector público, y que los contratos eventuales están

asociados con un menor nivel de satisfacción laboral, sobre todo entre los hombres (Gamero, 2007). En definitiva, las distintas estrategias analíticas no parecen llegar a resultados concluyentes ni sobre la felicidad ni sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en relación con algunos determinantes personales y del empleo, reflejando las particularidades de España en este sentido.

### **Conclusiones del capítulo**

A la hora de analizar la felicidad de las personas, resulta fundamental estudiar el bienestar de los individuos en tanto que trabajadores, y no sólo consumidores, ya que el nivel de satisfacción en el trabajo es un determinante clave en el bienestar individual, condicionado por las experiencias del individuo, así como por sus expectativas, sus necesidades y sus valores. En este sentido, existen razones convincentes para que los economistas se preocupen de la satisfacción laboral: porque es un buen predictor del comportamiento de los trabajadores y porque es uno de los tres predictores más relevantes del bienestar en general. Y tanto es así, que existe una importante evidencia empírica sobre los determinantes potenciales de la satisfacción laboral, que incluyen la afiliación sindical, el tamaño de la empresa, el auto-empleo, el estatus laboral, los salarios, las horas de trabajo y la ocupación. Unos estudios han explicado la satisfacción laboral como dependiente de un gran número de factores, como el género, el propio salario y el ingreso relativo, la actividad sindical, las posibilidades de promoción laboral y la seguridad laboral y los desajustes entre la formación y las habilidades necesarias en el empleo. Otros han analizado los factores determinantes de la satisfacción laboral, obteniendo como resultado general que los aspectos no pecuniarios del empleo son importantes determinantes de la satisfacción en el trabajo. Algunos estudios ha analizado el efecto de la satisfacción en el trabajo en la movilidad laboral, concluyendo que la satisfacción laboral reduce los abandonos, las

intenciones de abandono y la búsqueda de empleo. Y otros análisis han permitido conocer las diferencias de género en este campo.

En definitiva, y dado que en la satisfacción laboral conviene tener en cuenta no solo el hecho de estar satisfecho con algunos aspectos del trabajo, sino que los trabajadores tienen una vida fuera del mismo, que afecta directamente a su trabajo, pero que a su vez su satisfacción laboral afecta a su satisfacción con la vida en general, resulta muy interesante conocer qué efecto es mayor, dada la correlación existente entre ambas. Para ello, es imprescindible identificar tanto los factores intrínsecos de esa satisfacción laboral (conectados con el trabajo propiamente dicho, como la autonomía o el desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo), como los factores extrínsecos (conectados con las condiciones de trabajo, como el salario o la seguridad en el empleo).

Y ante las evidencias anteriores, parece claro que mejorar el bienestar en el trabajo y neutralizar los efectos nefastos del desempleo pueden ser elementos clave de una política económica en favor de la felicidad. Y siguiendo a Stiglitz (2002), si el desarrollo es algo más que una acumulación de capital y una asignación de recursos más eficaz, si es una transformación de la sociedad, que concibe que el fin de la actividad económica ha de ser la mejora del bienestar de los individuos, debe tener muy en cuenta el trabajo y las condiciones en que éste se lleva a cabo, dado que, para la mayoría de la población, el trabajo es importante, y no sólo en términos de fuente de ingresos; el trabajo es un fin en sí mismo, y no solo un medio de producción, dada su faceta humana, la identidad social que se deriva del mismo, y porque el entorno laboral influye y afecta directamente a la satisfacción laboral de los trabajadores y a la felicidad de los ciudadanos.

Esteve (2004) señala que los factores que más cuentan en los niveles de bienestar subjetivo, son tres: el empleo, su calidad y las circunstancias en que se realiza el trabajo, ya que los estudios muestran que además del

desempleo, la mala calidad del trabajo se encuentra entre los factores que causan mayor infelicidad para las personas. Así las cosas, tras los estudios de la economía de la felicidad, la política económica no debería ser la misma en una sociedad en la que el bienestar económico de los individuos como base para su felicidad se considere el objetivo fundamental de la actuación pública en el terreno económico, pues la persecución de ese objetivo afecta de modo radical a los objetivos tradicionales de la búsqueda de la eficiencia, la distribución más equilibrada y la estabilidad económica. La política, por otro lado, puede (y debe) hacer más por atacar la infelicidad que por aumentar la felicidad, ya que, como señala Layard (2005: 226), "las causas socioeconómicas de la infelicidad son más claras que las de la felicidad".

Si uno de los objetivos de la ciencia económica es mejorar los niveles de vida, mejorar el bienestar de los trabajadores también debe ser un fin en sí mismo. Y en relación al empleo, a su calidad y las circunstancias en que se realiza el trabajo, resulta de especial interés el análisis de la satisfacción laboral como fundamento de la felicidad de los individuos, con el fin de conocer mejor sus determinantes de cara a una reflexión seria sobre los instrumentos de política económica que potencien el bienestar de los trabajadores.

## **Capítulo 4. Análisis de la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y 2010**

### **4.1. Objetivos e hipótesis de partida**

Esta análisis de la felicidad de los trabajadores ocupados en España en los años 2007 y 2010 parte de los trabajos de Hammersmesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), que ponen de manifiesto que la satisfacción laboral es una variable económica subjetiva determinante para entender el comportamiento individual, y de las investigaciones de Argyle (1999), Clark y Oswald (1994), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999), que confirman el hecho de que la satisfacción laboral es un buen predictor de la felicidad de los individuos. Además, se considera la felicidad como un fenómeno pluridimensional, una de cuyas dimensiones más determinantes es el trabajo, pero no se considera el trabajo bajo las premisas del análisis económico neoclásico como un coste en términos de horas de ocio, sino como un bien, de manera que el trabajo puede generar satisfacción para el individuo. Es decir, el trabajo contribuye a la felicidad de los individuos a través de la satisfacción laboral que genera.

La contribución del trabajo a la felicidad individual se nutre de los ingresos derivados del trabajo, pero también de las condiciones objetivas en las que se desarrolla, y de las valoraciones subjetivas de las condiciones laborales, como son el grado de satisfacción con el salario, con la estabilidad, con el tiempo de trabajo, o con la actividad laboral desarrollada, entre otras. Por tanto, a la hora de examinar tanto la satisfacción laboral como la felicidad resulta imprescindible identificar los factores intrínsecos, relacionados con el trabajo propiamente dicho, como la autonomía o el desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, y los factores extrínsecos, relacionados con las condiciones de trabajo, como el salario o la seguridad en el empleo, todo ello bajo el doble prima objetivo y subjetivo.

Ahora bien, al tiempo que el trabajo y las condiciones en que se desarrolla influyen de manera directa en la felicidad de los individuos, la falta de trabajo también afecta a esa felicidad, por la incertidumbre y el deterioro de expectativas que genera entre los desempleados, pero también en los trabajadores ocupados.

Teniendo en cuenta estas premisas, las hipótesis de investigación son las siguientes:

- Hipótesis 1: La satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad, tal y como establecen autores como Clark y Oswald (1994), Warr (1999), Argyle (1999), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999).
- Hipótesis 2: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, pero también por las condiciones laborales objetivas (situación profesional, antigüedad, contrato indefinido o temporal, jornada a tiempo completo o parcial), tal y como establecen autores como Easterlin (1995, 2001), Clark y Oswald (1996), Hamermesh (2001), Sloane y Ward (2001), Sloane y Williams (2000), Lévy-Garboua y Montmarquette (2004), Clark (1996b) y De Santis y Durst (1996).
- Hipótesis 3: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos y las condiciones laborales objetivas, pero también por las percepciones subjetivas de esas condiciones laborales objetivas, tal y como establecen autores como Álvarez (2005), Gamero (2003) y Layad (2004).
- Hipótesis 4: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, por sus condiciones laborales objetivas y las percepciones subjetivas de éstas, pero también por el contexto económico y social en el que el desempeño de ese trabajo tiene lugar, especialmente por la situación del desempleo (paro, absoluto



(tasa) y relativo (variación)), debido a la incertidumbre y la inseguridad que genera y al deterioro de las expectativas que produce, tal y como establecen Easterlin (1995), Anh y Mochón (2007), Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005) y García-Mainar, García- Serrano y Toharia (2007).

De este modo, el objeto de análisis de esta tesis es la felicidad de los trabajadores ocupados en España, antes y durante la actual crisis económica, con el objetivo de conocer cómo se ve afectada la felicidad de los trabajadores ocupados por la crisis. Para ello, antes hay que saber qué condiciones laborales determinan la felicidad de los trabajadores ocupados en España, establecer las diferencias de la incidencia de las condiciones laborales objetivas, conocer la incidencia de las valoraciones subjetivas de las distintas condiciones de trabajo de los ocupados en España, y como varían estos determinantes en función de determinadas características personales y en función de la distinta coyuntura económica derivada de la crisis económica actual, medida en términos de tasa de desempleo. Y para estudiar la evolución en el contexto actual de crisis, se han considerado los datos correspondientes a los años 2007 y 2010, con el fin de realizar un análisis de corte transversal, antes y durante la actual crisis, y poder así comparar la situación entre estos dos años.

#### **4.2. Los datos: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo**

Para llevar a cabo este análisis se ha optado por utilizar la información proporcionada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desde el año 1999<sup>23</sup>, que proporciona información estadística continuada sobre la

---

<sup>23</sup> Conviene señalar que el año 2005 no se realizó la encuesta, ya que se decidió llevar a cabo una revisión tanto del cuestionario como de la muestra, con el objetivo de obtener información sobre la situación laboral del ocupado, del entorno familiar y de la conciliación de la vida laboral y familiar del ocupado e investigar la calidad de vida del ocupado en el trabajo y obtener información. En relación al rediseño de la encuesta, éste se llevó a cabo para garantizar la comparabilidad con estadísticas homólogas de la Unión Europea, enmarcar los contenidos a los parámetros propios de la estadística

calidad de vida de los trabajadores ocupados en sus trabajos, de su situación sociolaboral y de sus propias percepciones sobre sus condiciones de trabajo y sus relaciones laborales, permitiendo relacionar información de carácter objetivo sobre el entorno de trabajo, con información de carácter subjetivo, proporcionada por los propios trabajadores ocupados.

El objetivo de la ECVT es conocer la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo mediante información sobre las situaciones y actividades que se producen en su entorno de trabajo y en su entorno familiar, por una parte, y mediante información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales, por otra. A través de estos datos, se obtiene información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar: características de la ocupación o puesto de trabajo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización del trabajo, la negociación colectiva, las relaciones laborales, tiempo en el trabajo, compensación, formación y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La ECVT se dirige a ocupados de 16 y más años residentes en viviendas familiares principales de todo el territorio español, salvo Ceuta y Melilla, utilizándose como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo de cada periodo de referencia.

El cuestionario actual (que no siempre ha sido igual) de la ECVT está compuesto de diversos bloques, que responden a la existencia de objetivos múltiples en la investigación, que se resumen en los siguientes<sup>24</sup>:

---

oficial, obtener resultados fiables más desagregados territorialmente y aligerar los contenidos del cuestionario.

<sup>24</sup> Resulta fundamental cómo y cuándo se realiza la recogida de información, que en este caso se realiza durante el último trimestre del año de referencia mediante entrevistas CATI (entrevistas telefónicas asistidas por ordenador). Si no es posible la localización telefónica, se realiza entrevista personal (CAPI; entrevistas personales, en las que la información se recoge en soporte informático). El primer contacto se efectúa siempre por teléfono en día laborable, y entre las seis de la tarde y las diez de la noche.

1. Datos sociodemográficos: recoge la edad, el sexo y el nivel de estudios del informante.
  
  2. Situación laboral
    - 2.1. Ocupación: engloba variables que describen el puesto de trabajo del ocupado.
  
  3. Calidad de vida en el trabajo
    - 3.1. Satisfacción en el trabajo: se formulan preguntas opináticas que permiten evaluar subjetivamente la calidad de vida que el ocupado tiene en su trabajo.
    - 3.2. Organización del trabajo: apartado relativo al nivel de supervisión que debe ejercer el ocupado en su trabajo y a la posibilidad de trabajo en equipo.
    - 3.3. Entorno laboral: preguntas que evalúan las condiciones existentes en el entorno laboral del ocupado.
    - 3.4. Relaciones laborales: apartado referente al ambiente que el ocupado tiene en su entorno laboral.
    - 3.5. Tiempo de trabajo: preguntas descriptivas de las condiciones laborales de jornada y horario del ocupado.
    - 3.6. Seguridad en el trabajo: cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.
    - 3.7. Formación académica y profesional: apartado dedicado al nivel de formación del ocupado y la formación profesional que le proporcionan en su empresa.
-

- 3.8. Compensación por el trabajo: preguntas referentes a la remuneración y beneficios recibidos en contraprestación del trabajo realizado.
- 3.9. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar: apartado destinado a evaluar las posibilidades que el ocupado posee de compatibilizar su vida laboral y familiar.
- 3.10. Actitudes y opiniones: cuestiones que tratan de medir la percepción general del ocupado sobre diferentes aspectos de su vida.
- 3.11. Negociación colectiva: apartado relativo a la percepción que tiene el ocupado del convenio colectivo por el que se rige su puesto de trabajo.
- 3.12. Asociacionismo: cuestiones que recogen la relación del ocupado con la actividad sindical en su empresa y su opinión sobre la misma.
- 3.13. Movilidad laboral y geográfica: se trata de preguntas relativas a la historia laboral del ocupado, su movilidad y la relación con la ocupación de sus progenitores.

En la tabla 4.1. se recogen para cada uno de los dos cuestionarios utilizados, correspondientes a los años 2007 y 2010, las preguntas de carácter subjetivo, es decir, sobre el grado de satisfacción de los trabajadores en relación a distintos aspectos laborales:

**Tabla 4.1. Selección de preguntas de carácter subjetivo incluidas en la ECVT**

2007	2010
P.32. Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)	P.20. Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)
<p>P.33. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salario</li> <li>2. Jornada</li> <li>3. Flexibilidad de horarios</li> <li>4. Tiempo de descanso durante la jornada laboral</li> <li>5. Vacaciones y permisos</li> <li>6. Estabilidad</li> <li>7. Ambiente de trabajo (compañerismo)</li> <li>8. Actividad desarrollada</li> <li>9. Entorno físico</li> <li>10. Salud y seguridad</li> <li>11. Formación proporcionada por su empresa u organización</li> <li>12. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización</li> <li>13. Organización del trabajo en su empresa u organización</li> <li>14. Autonomía/independencia</li> <li>15. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas</li> <li>16. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización</li> <li>17. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza</li> <li>18. Desarrollo personal (realización)</li> </ol>	<p>P.22. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organización del trabajo en su empresa u organización</li> <li>2. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización</li> <li>3. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza</li> </ol> <p>P.26. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula- 10: satisfacción muy alta; NP: no procede):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividad desarrollada</li> <li>2. Desarrollo personal (realización)</li> <li>3. Nivel de autonomía/independencia</li> <li>4. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas</li> <li>5. Nivel de motivación</li> </ol> <p>P.48. Indique su grado de satisfacción con la salud y seguridad en su puesto de trabajo (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)</p> <p>P.45. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada</li> <li>2. Flexibilidad de horarios</li> <li>3. Tiempo de descanso durante la jornada laboral</li> <li>4. Vacaciones y permisos</li> <li>5. Estabilidad</li> </ol> <p>P.51. Indique su grado de satisfacción con la formación proporcionada por su empresa u organización (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta).</p>

	<p>P.61. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salario/Ingresos por su trabajo</li> <li>2. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización</li> </ol>
<p>P.87. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s</li> <li>b) El tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar</li> </ol>	<p>P.69. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s</li> <li>b) El tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar</li> <li>c) El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo</li> </ol>
<p>P.78. ¿Podría situar en esta escala su grado de satisfacción con cada una de las siguientes situaciones? (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La situación económica de su hogar</li> <li>- El tiempo libre del que dispone</li> <li>- Su vida personal</li> <li>- Las condiciones de su vivienda</li> <li>- Su municipio de trabajo</li> <li>- Su municipio de residencia</li> </ul>	<p>P.74. Indique su grado de satisfacción con la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)</p> <hr/> <p>P.75. Sitúe, por favor, su grado de satisfacción con cada una de las siguientes situaciones (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La situación económica de su hogar</li> <li>- Su vida personal</li> <li>- Las condiciones de su vivienda</li> </ul>
<p>P.48. Indique su grado de satisfacción con su convenio colectivo o estatuto de regulación (escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido)</p>	<p>P.80. Indique su grado de satisfacción con su convenio colectivo o estatuto de regulación (escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido)</p>

Fuente: elaboración propia

### 4.3. Estrategia analítica

La estrategia analítica para desarrollar el análisis propuesto se ha basado en un análisis de regresión lineal múltiple, a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, con el apoyo del paquete estadístico STATA.

El modelo lineal general especifica una relación entre la variable Y y un conjunto de variables predictoras X:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon_i$$

para las observaciones  $i = 1, 2, \dots, n$ , donde los términos  $\beta_i$  corresponden a los coeficientes de la regresión calculados a partir de los datos. Es un modelo útil para predecir respuestas tanto para variables independientes discretas como continuas, las cuales pueden estar relacionadas de forma lineal con las variables predictoras. Estas variables independientes pueden ser continuas o categóricas (de clasificación), dividiendo las observaciones en grupos discretos.

Siguiendo con la estrategia analítica, algunas de las variables seleccionadas para el análisis se ha recodificado en función de los requerimientos teóricos del análisis y de la distribución de frecuencias de cada una de ellas. Otras variables se han creado a partir de las variables originales procedentes de las ECVT.

De este modo, como variable dependiente se ha elegido la variable "Grado de satisfacción con su vida personal", entendida como una *proxy* a la felicidad individual, cuya escala va de 0, satisfacción nula, a 10, satisfacción muy alta.

Para contrastar la correlación de la satisfacción laboral, se ha elegido la variable "Grado de satisfacción con el trabajo actual", cuya escala también va de 0, satisfacción nula, a 10, satisfacción muy alta.

A la hora de definir las variables independientes (explicativas) que se incluyen en el modelo se han seleccionado una serie de variables, tanto objetivas como subjetivas<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> De las 18 variables subjetivas, dados los casos perdidos que presentan tanto en 2007 como en 2010, lo que bien merecería un análisis complementario, las siguientes se han desestimado porque por su alto nivel de no respuesta los resultados no resulta confiables: grado de satisfacción con las ayudas sociales, grado de satisfacción con el nivel de participación en decisiones, grado de satisfacción con la posibilidad

Como variables independientes objetivas se han seleccionado las siguientes:

- Ingresos
- Situación profesional
- Antigüedad
- Contrato indefinido o temporal
- Jornada a tiempo completo o parcial

Las categorías de cada una de estas variables es el siguiente:

1. Ingresos

- hasta 600 euros
- de 600 a 1.000 euros
- de 1.001 a 1.200 euros
- de 1.201 a 1.600 euros
- de 1.601 a 2.100 euros
- de 2.101 a 3.000 euros
- más de 3000 euros

2. Situación profesional:

- Asalariado del sector público
- Asalariado del sector privado y otras situaciones (empresarios con y sin asalariados, cooperativistas, personas que trabaja en negocio familiar)

---

de promociones, grado de satisfacción con la valoración de sus superiores y grado de satisfacción con su convenio colectivo o estatuto de regulación.

Número de casos y porcentajes de valores perdidos, para determinadas variables

Variable	Año 2007		Año 2010	
	Nº casos	%	Nº casos	%
Grado de satisfacción con las ayudas sociales	1.674	27,4	1.549	19,2
Grado de satisfacción con el nivel de participación en decisiones	908	13,2	651	8,1
Grado de satisfacción con la posibilidad de promociones	1.674	27,4	1.943	24,1
Grado de satisfacción con la valoración de sus superiores	1.508	24,0	1.593	19,8
Grado de satisfacción con su convenio colectivo o estatuto de regulación	5.665	72,8	5.623	69,7

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2007 y 2010, MTIN.



3. Antigüedad:

- 2007-año desde el que lleva trabajando en su empresa u organización
- 2010-año desde el que lleva trabajando en su empresa u organización

4. Tipo de contrato:

- indefinido
- temporal

5. Tipo de jornada:

- a tiempo completo
- a tiempo parcial

Por su parte, como variables independientes de carácter subjetivo, se han seleccionado las siguientes:

- Grado de satisfacción con su salario
- Grado de satisfacción con la estabilidad
- Grado de satisfacción con la salud y seguridad
  
- Grado de satisfacción con la jornada
- Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios
- Grado de satisfacción con el tiempo de descanso
- Grado de satisfacción con vacaciones y permisos
  
- Grado de satisfacción con la actividad desarrollada
- Grado de satisfacción con la formación
- Grado de satisfacción con la organización del trabajo
- Grado de satisfacción con la autonomía/independencia
- Grado de satisfacción con su desarrollo personal

Dado el volumen de variables y con el objetivo de mejorar el análisis, se ha efectuado un análisis factorial para ver cómo se agrupan los indicadores, y posteriormente, y para identificar los ponderadores de cada indicador se ha efectuado una regresión respecto a la felicidad, que es la variable a estimar. Gracias a este análisis de factores, se han identificado dos grupos de variables (índices), que se han denominado *Realización* y *Tiempo*.

Así, el índice *Realización* agrupa las siguientes variables originales:

- grado de satisfacción con la actividad desarrollada
- grado de satisfacción con la organización del trabajo
- grado de satisfacción con la autonomía/independencia
- grado de satisfacción con su desarrollo personal
- grado de satisfacción con la formación

Por su parte, el índice *Tiempo* agrupa las siguientes variables originales:

- grado de satisfacción con la jornada
- grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios
- grado de satisfacción con el tiempo de descanso
- grado de satisfacción con vacaciones y permisos

Para crear ambos índices, se ha realizado un análisis de regresión lineal, con el fin de determinar la influencia de cada una de las variables seleccionadas en la felicidad de los trabajadores ocupados, resultando todas ellas altamente significativas:

**Tabla 4.2. Resultados R<sup>2</sup> Ajustado**

	2007	2010
<b>Índice <i>Tiempo</i></b>	0,1136	0,1084
<b>Índice <i>Realización</i></b>	0,1087	0,1164
<b>N</b>	7.782	8.061

Las ecuaciones que definen cada uno de los índices se especifican a continuación:

Para el año 2007:

- $Realización = 4,89882 + (0,15219 * GS^{26} actividad desarrollada) + (0,03039 * GS organización del trabajo) + (0,02837 * GS autonomía/ independencia) + (0,10860 * GS desarrollo personal) + (0,04739 * GS formación)$
- $Tiempo = 5,31451 + (0,14434 * GS jornada) + (0,02938 * GS flexibilidad horaria) + (0,06229 * GS tiempo descanso) + (0,09369 * GS vacaciones y permisos)$

Para el año 2010:

- $Realización = 4,64805 + (0,12499 * GS actividad desarrollada) + (0,05426 * GS organización del trabajo) + (0,04581 * GS autonomía/ independencia) + (0,15059 * GS desarrollo personal) + (-0,0028 * GS formación)$
- $Tiempo = 5,36077 + (0,12012 * GS jornada) + (0,00400 * GS flexibilidad horaria) + (0,05880 * GS tiempo descanso) + (0,11119 * GS vacaciones y permisos)$

Otras variables subjetivas fundamentales para el análisis que quedan fuera de los dos índices anteriores según el análisis factorial desarrollado, son las siguientes:

- Grado de satisfacción con su salario
- Grado de satisfacción con la estabilidad
- Grado de satisfacción con la salud y seguridad

Para incluir el desempleo, se ha identificado para cada comunidad autónoma la tasa de paro y la tasa de variación del paro de los tres años anteriores al de referencia, es decir, de 2004 a 2007 para el año 2007, y de

---

<sup>26</sup> GS en estas ecuaciones quiere decir "Grado de Satisfacción"

2007 a 2010 para el año 2010, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>27</sup>.

De este modo, se incluye el paro, tanto en tasa como en variación de la tasa, de la siguiente manera:

**Tabla 4.3. Tasa de paro por Comunidades Autónomas, 2004-2007-2010**

(en porcentaje)	Tasa de paro media anual			Variación de la tasa de paro	
<b>CCAA/ año</b>	<b>2004</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>	<b>2004-2007</b>	<b>2007-2010</b>
Andalucía	17,06	12,76	27,97	-25,2	119,2
Aragón	5,62	5,24	14,77	-6,8	181,9
Asturias, Principado de	10,36	8,48	15,97	-18,1	88,3
Balears, Illes	9,10	6,98	20,37	-23,3	191,8
Canarias	11,96	10,44	28,70	-12,7	174,9
Cantabria	10,54	5,90	13,87	-44,0	135,1
Castilla y León	10,68	7,18	15,78	-32,8	119,8
Castilla - La Mancha	9,53	7,61	20,99	-20,1	175,8
Cataluña	9,70	6,55	17,75	-32,5	171,0
Comunidad Valenciana	10,40	8,76	23,30	-15,8	166,0
Extremadura	17,19	13,06	23,04	-24,0	76,4
Galicia	13,60	7,64	15,40	-43,8	101,6
Madrid, Comunidad de	6,71	6,30	16,08	-6,1	155,2
Murcia, Región de	10,66	7,56	23,35	-29,1	208,9
Navarra, Comunidad Foral de	5,54	4,76	11,85	-14,1	148,9
País Vasco	9,70	6,12	10,55	-36,9	72,4
Rioja, La	5,56	5,66	14,27	1,8	152,1

Fuente: elaboración propia a partir de EPA, INE.

Las variables de control del análisis propuesto son sexo, edad y formación; el contenido de estas variables se especifica a continuación:

- Sexo: hombre/ mujer
- Edad: en años<sup>28</sup>
- Formación:

<sup>27</sup> Dado que entre los dos años de referencia de este análisis pasan 3 años, se ha decidido que el intervalo para calcular la variación de la tasa de paro sea exactamente esa, para no distorsionarlo, de ahí los dos intervalos de análisis, 2004-2007 y 2007-2010.

<sup>28</sup> Variable incluida al cuadrado, dada la relación no lineal con la felicidad, tal y como establecen lo análisis de Argyle (1999), Helliwell y Putnam (2004), Clark (2006) y Balnchflower y Oswald (2007).

- no sabe leer ni escribir o tiene menos que estudios primarios
- enseñanza primaria (cinco cursos de EGB o equivalentes, certificado de escolaridad)
- enseñanza secundaria (primer ciclo de la ESO, graduado escolar, EGB, bachiller elemental o equivalentes)
- Formación profesional de primer grado, Formación profesional de segundo grado, Bachiller superior (BUP, COU o equivalentes)
- Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración) y Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)

De un primer análisis descriptivo de los datos correspondientes a las variables incluidas en este análisis, los resultados más destacados para los años 2007 y 2010 se resumen a continuación (véase tablas 4.4 y 4.5).

En el año 2007, el 70,6 por ciento de los trabajadores se declaran satisfechos o muy satisfechos con su empleo. En 2007, el nivel medio de satisfacción en el trabajo es de 7,2 puntos sobre 10, siguiendo la tendencia comenzada en 1999. Los mayores niveles de satisfacción se dan con el ambiente-compañerismo (7,9) y con la actividad desarrollada (7,7), seguidos de la autonomía en la realización del propio trabajo, con el desarrollo personal, con el entorno físico y con la salud y seguridad en su puesto de trabajo (7,3), la valoración del trabajo por los superiores (6,9), la organización del trabajo (6,7), y la participación en las tareas desarrolladas (6,6). Los menores niveles de satisfacción se dan con la formación proporcionada por la empresa (5,6) y con las posibilidades de promoción profesional (5,1)

Al analizar diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo, se encuentra que el nivel medio de satisfacción con la estabilidad laboral es 7,3, mientras que la satisfacción con la jornada laboral y el régimen de

vacaciones y permisos cae hasta el 6,9. Menores son los niveles medios de satisfacción con la flexibilidad horaria (6,6), con el descanso durante la jornada laboral (6,4), con el salario (6,2), con su convenio colectivo (5,8) y con las ayudas sociales (4,2).

Por su parte, en el año 2010, y en relación a la satisfacción general, el 74,4 por ciento de los trabajadores se manifiestan como satisfechos o muy satisfechos con su empleo, lo que significa que en relación al año 2007, los trabajadores se encuentran más satisfechos con su trabajo, pasando de 7,2 puntos en 2007 a 7,4 puntos en 2010, en una escala de 0 a 10. Si desagregamos esta satisfacción general resulta que el nivel medio de satisfacción más elevado se da con la actividad desarrollada (7,8), seguido de el nivel medio de satisfacción con el desarrollo personal (7,6), el nivel de autonomía en la realización del propio trabajo (7,5), la salud y seguridad en su puesto de trabajo (7,4), la motivación y la valoración de los superiores jerárquicos (7,2), la organización del trabajo (7,1), y la participación en las tareas desarrolladas (6,9).

En cambio, los menores niveles medios de satisfacción se dan con la formación proporcionada por la empresa (6,0) y con las posibilidades de promoción profesional (5,2). En relación con el contrato de trabajo, los mayores medios niveles de satisfacción se dan con la estabilidad laboral, el régimen de vacaciones y permisos y jornada laboral (7,1), seguido del tiempo de descanso durante la jornada laboral (6,7), la flexibilidad horaria (6,5), el salario y el convenio colectivo (5,8) y las ayudas sociales (3,1)

**Tabla 4.4. Ocupados, según el grado de satisfacción en el trabajo que realizan, por diversas variables (distribución porcentual)**

	MUY INSATISFECHO /INSATISFECHO		NI INSATISFECHO/ NI SATISFECHO		SATISFECHO		MUY SATISFECHO	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
<b>TOTAL</b>	<b>2,9</b>	<b>3,7</b>	<b>26,5</b>	<b>21,9</b>	<b>49,6</b>	<b>50,3</b>	<b>21,0</b>	<b>24,1</b>
<b>SEXO</b>								
Varones	2,5	3,8	26,4	22,1	51,3	51,5	19,8	22,6
Mujeres	3,4	3,6	26,7	21,6	47,1	48,8	22,8	26,1
<b>EDAD</b>								
De 16 a 24 años	2,8	4,3	23,0	20,2	51,9	51,1	22,3	24,3
De 25 a 29 años	2,6	2,9	30,2	22,2	48,9	52,3	18,3	22,5
De 30 a 44 años	2,9	3,5	27,7	21,4	49,8	51,4	19,6	23,7
De 45 a 54 años	3,2	4,3	23,9	23,1	49,7	49,2	23,2	23,4
De 55 y más años	2,5	3,5	25,3	21,9	47,3	46,2	24,8	28,4
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>								
Menos que primarios	3,9	12,2	34,0	18,9	38,9	44,6	23,1	24,3
Primarios	4,5	7,0	31,0	26,0	44,2	42,6	20,3	24,3
Secundarios	2,5	4,1	26,9	25,6	50,5	47,1	20,0	24,0
Universitarios	2,1	2,1	21,0	16,2	53,2	58,0	23,6	23,6
<b>SITUACIÓN PROFESIONAL</b>								
Asalariados	2,9	3,4	27,6	21,4	49,7	51,6	19,8	23,6
Sector Público	2,1	1,9	22,6	16,9	50,9	54,2	24,5	27,1
Sector Privado	3,2	3,9	29,0	22,8	49,3	50,7	18,5	22,5
Empresario o profesional con asalariados	0,4	2,1	11,8	19,8	53,9	41,5	33,9	36,6
Profesional o Trab. autónomo sin asalariados	3,6	5,8	25,8	25,9	46,9	45,5	23,7	22,8
Trabajadores negocio familiar, cooperativas y otros	2,6	4,4	24,8	18,7	49,8	50,4	22,9	26,6
<b>TIPO DE CONTRATO</b>								
Duración indefinida	2,3	2,6	24,5	19,5	52,0	53,4	21,2	24,5
Temporal/eventual	4,4	6,0	35,0	27	44,0	46,1	16,6	20,9
<b>TIPO DE JORNADA</b>								
Completa	2,6	3,4	25,7	24,6	50,4	50,9	21,3	24,0
Parcial	4,4	5,1	32,0	23,2	44,1	46,9	19,5	24,8
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>								
Hasta 600 euros	6,1	8,2	38,6	28,5	35,9	37,4	19,4	26,0
De 600 a 1.000 euros	4,5	5,7	33,2	28,4	44,6	43,6	17,7	22,3
De 1.001 a 1.200 euros	2,2	3,9	26,4	22,9	51,6	49,9	19,7	23,4
De 1.201 a 1.600 euros	1,7	1,7	22,3	21,4	53,3	54,5	22,7	22,5
De 1.601 a 2.100 euros	1,4	2,4	20,2	13,8	57,0	57,5	21,4	26,3
De 2.101 a 3.000 euros	1,1	1,2	13,4	11,0	56,4	58,9	29,0	28,8
Más de 3.000 euros	-	2,1	9,9	12,5	50,2	53,4	39,9	32,0

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2007 y 2010, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

**Tabla 4.5. Nivel medio de satisfacción de los ocupados en el trabajo que realizan, según sexo, por diversas variables**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
<b>TOTAL</b>	7,2	7,4	7,2	7,3	7,2	7,4
<b>EDAD</b>						
De 16 a 24 años	7,4	7,3	7,4	7,3	7,3	7,3
De 25 a 29 años	7,1	7,4	7,0	7,2	7,1	7,6
De 30 a 44 años	7,1	7,4	7,1	7,3	7,2	7,4
De 45 a 54 años	7,3	7,3	7,3	7,3	7,2	7,3
De 55 y más años	7,3	7,4	7,4	7,4	7,3	7,5
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>						
Menos que primarios	6,9	7,0	7,0	6,9	6,9	7,5
Primarios	7,0	7,1	7,1	7,1	6,9	7,1
Secundarios	7,2	7,3	7,2	7,3	7,2	7,4
Universitarios	7,4	7,5	7,4	7,6	7,5	7,5
<b>SITUACIÓN PROFESIONAL</b>						
Asalariados	7,2	7,4	7,1	7,4	7,2	7,4
Sector Público	7,3	7,7	7,3	7,6	7,5	7,7
Sector Privado	7,1	7,3	7,1	7,3	7,1	7,3
Empresario o profesional con asalariados	7,9	7,7	7,9	7,7	8,4	7,7
Profesional o Trab. autónomo sin asalariados	7,3	7,1	7,3	6,9	7,0	7,4
Trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros	7,3	7,4	7,5	7,2	7,0	7,8
<b>TIPO DE CONTRATO</b>						
Duración indefinida	7,3	7,5	7,3	7,5	7,3	7,5
Temporal/eventual	6,8	7,0	6,7	6,9	7,0	7,2
<b>TIPO DE JORNADA</b>						
Completa	7,2	7,4	7,2	7,4	7,3	7,4
Parcial	6,9	7,3	6,8	6,8	7,0	7,4
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>						
Hasta 600 euros	6,7	7,0	6,5	6,2	6,7	7,3
De 600 a 1.000 euros	6,9	7,1	6,8	6,8	7,0	7,2
De 1.001 a 1.200 euros	7,2	7,3	7,1	7,3	7,3	7,3
De 1.201 a 1.600 euros	7,4	7,5	7,3	7,4	7,7	7,6
De 1.601 a 2.100 euros	7,5	7,7	7,4	7,6	7,6	7,8
De 2.101 a 3.000 euros	7,8	7,8	7,8	7,8	7,9	7,7
Más de 3.000 euros	8,2	7,8	8,2	7,9	7,8	7,5

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2007 y 2010, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Teniendo en cuenta estas premisas, las hipótesis de investigación que configuran la estrategia analítica se concretan a continuación:

Hipótesis 1: La satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad (se trata de analizar la consistencia de esta afirmación, mediante el estudio de la correlación entre la satisfacción en el trabajo y felicidad):

$$\rho_{F,SL} > 0$$

Hipótesis 2: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos ( $x_1$ ), pero también por las condiciones laborales objetivas ( $x_2$ ) (situación profesional, antigüedad, contrato indefinido o temporal, jornada a tiempo completo o parcial):

$$F = \beta_0^1 + \beta_1^1 x_1$$

$$F = \beta_0^2 + \beta_1^2 x_1 + \beta_2^2 x_2$$

donde  $\mathbf{x}_1$  es el vector que incluye la variable *ingresos* y  $\mathbf{x}_2$  es el vector que incluye las variables *objetivas* (situación profesional, antigüedad, tipo de contrato, tipo de jornada)

Hipótesis 3: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos y las condiciones laborales objetivas, pero también por las percepciones subjetivas de esas condiciones laborales objetivas ( $x_3$ ):

$$F = \beta_0^3 + \beta_1^3 x_1 + \beta_2^3 x_2 + \beta_3^3 x_3$$

donde  $\mathbf{x}_3$  es el vector que incluye las variables *subjetivas* (satisfacción con el salario, con la estabilidad, con la seguridad y la salud, índice Tiempo (grado de satisfacción con la jornada, grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios, grado de satisfacción con el tiempo de descanso y grado de satisfacción con vacaciones y permisos) e índice

Realización (grado de satisfacción con la actividad desarrollada, grado de satisfacción con la organización del trabajo, grado de satisfacción con la autonomía/independencia, grado de satisfacción con su desarrollo personal y grado de satisfacción con la formación)

Hipótesis 4: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, por sus condiciones laborales objetivas y las percepciones subjetivas de éstas, pero también por el contexto económico y social, especialmente por la situación del desempleo ( $x_4$ : paro, absoluto (tasa) y relativo (variación)):

$$F = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$$

donde  $x_4$  es el vector que incluye las variables relativas al *desempleo* (tasa de paro y variación de la tasa de paro)

#### 4.4. Principales resultados del análisis empírico

Además de las hipótesis planteadas, en las hipótesis 3 y 4, se ha llevado a cabo una variante consistente en lo siguiente: contrastar cada una de las dos hipótesis sustituyendo una variable objetiva con su "correspondiente" variable subjetiva. Así, se han contrastado ambas hipótesis con tres alternativas:

- con todas las variables del análisis
- con la variable objetiva *ingresos* y sin la variable subjetiva *satisfacción con el salario*
- con la variable objetiva *contrato fijo* y sin la variable subjetiva *satisfacción con la estabilidad*

Del análisis de las regresiones planteadas para contrastar las hipótesis especificadas, se obtienen los resultados que se presentan a continuación.

Todos estos resultados están corregidos de heterocedasticidad y se ha contrastado que no presentan problemas de multicolinealidad.

**Tabla 4.6. Resultados hipótesis 1: correlación satisfacción laboral y felicidad**

	2007		2010	
	Felicidad	Satisfacción laboral	Felicidad	Satisfacción laboral
Felicidad	1.0000		1.0000	
Satisfacción laboral	0.3243	1.0000	0.3350	1.0000

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos para la hipótesis 1, que establece que la satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral mayor felicidad, muestra que el *coeficiente de correlación de Pearson* en 2007 es positivo (0,3243) y significativo, es decir, no solo se confirma la hipótesis para la muestra sino también para la población (dado que el p-value es menor que 0,05; en este caso es  $***p < 0,001$ ), al igual que en 2010 (0,3350). Este resultado confirma la consistencia analítica del estudio propuesto, mediante la correlación entre la satisfacción en el trabajo y felicidad. Según los resultados, la relación es mayor en 2010 que en 2007, es decir, la satisfacción laboral es más importante en la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010 que en 2007.

En relación a la hipótesis 2, en ambos años el modelo se ajusta mejor cuando se incorporan al modelo las condiciones laborales objetivas como la situación profesional, la antigüedad, el tipo de contrato y el tipo de jornada que si solo se tienen en cuenta los ingresos, y esto ocurre tanto en 2007 como en 2010. Esto significa que existe una estrecha relación entre la felicidad y las condiciones laborales objetivas distintas a los ingresos; además, en ambos casos el ajuste es mayor en el año 2010, lo que se traduce en que las condiciones objetivas de trabajo son más determinantes para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en plenas crisis económica con altas tasa de desempleo, que en pleno crecimiento económico y cuando el desempleo es muy inferior.

**Tabla 4.7. R<sup>2</sup> ajustado para las distintas hipótesis analizadas**

	<b>2007</b>	<b>2010</b>
<b>H2 ingresos</b>	0.0175	0.0214
<b>H2 todo</b>	0.0282	0.0297
<b>H3 ingresos</b>	0.1531	0.1579
<b>H3 satisfacción salario</b>	0.1510	0.1639
<b>H3 fijo</b>	0.1527	0.1649
<b>H3 satisfacción estabilidad</b>	0.1587	0.1846
<b>H3 todo</b>	0.1528	0.1654
<b>H4 ingresos</b>	0.1541	0.1619
<b>H4 satisfacción salario</b>	0.1519	0.1682
<b>H4 fijo</b>	0.1519	0.1691
<b>H4 satisfacción estabilidad</b>	0.1593	0.1886
<b>H4 todo</b>	0.1538	0.1696

Fuente: elaboración propia

Cuando se incorporan al análisis las variables subjetivas, si se tiene en cuenta todas las variables tanto objetivas como subjetivas, el ajuste es mayor en 2010. Ahora bien, si se alternan variables objetivas con sus "correspondientes" variables subjetivas, las cosas cambian. Si se incorporan al análisis los ingresos y no la satisfacción con el salario, el ajuste es mayor en 2010 que en 2007. Lo mismo ocurre si se incorpora al análisis la satisfacción con el salario y no los ingresos, el ajuste es mayor en 2010 que en 2007. Si comparamos la situación en el mismo año, tanto en 2007 como en 2010, el ajuste es mayor al incorporar los ingresos y no la satisfacción con el salario, que al revés.

En cambio, si se alternan en el análisis la variable contrato fijo y la satisfacción con la estabilidad, y se incorpora al análisis la variable objetiva y no la subjetiva, el ajuste es mayor en 2010 que en 2007, lo mismo que si se incorpora la variable subjetiva y no la objetiva. Al comparar la situación en el mismo año, tanto en 2007 como en 2010, el ajuste es mayor al incorporar la satisfacción con la estabilidad y no el contrato fijo el salario.

Por último, cuando además de las variables objetivas y subjetivas se incorporan al análisis el contexto económico, medido en términos de tasa de paro y de variación de la tasa de paro, el ajuste es mayor en 2010 que en 2007, tal y como ocurría con la hipótesis anterior. En esta hipótesis, siempre es mayor el ajuste en 2010, independientemente de la variable objetiva o subjetiva omitida en el análisis. Al comparar la situación en el mismo año, si se alternan en el análisis los ingresos y la satisfacción con el salario, en 2007 el ajuste es mayor con los ingresos mientras que en 2010 el ajuste es mayor con la satisfacción con el salario. Por su parte, al alternar la variable contrato fijo con satisfacción con la estabilidad, tanto en 2007 como en 2010 el ajuste es mayor con la variables subjetiva que con la objetiva.

Por otro lado, el análisis de la significatividad de las distintas variables independientes se lleva a cabo mediante el estadístico *p value*<sup>29</sup>; si este estadístico es menor que 0,05, el efecto de la variable sobre la felicidad es significativo al nivel de la población; si es mayor de 0,05, se rechaza la hipótesis nula de que todos los efectos no existen o son iguales a cero; es decir, solo son significativas aquellas variables cuyo valor de  $Pr>|t|$  es menor que 0,05.

A continuación se presentan los resultados de las distintas hipótesis, incluidos en las tablas 4.8 a 4.19, que contienen los estimadores de los distintos parámetros ( $\beta$ ), el error estándar (ES), la significatividad ( $p$ ) y el valor de *t value* (entre paréntesis); con los resultado de estas tablas se analizan cuáles de las variables incluidas en las distintas hipótesis son

---

<sup>29</sup> Cuando no se conoce la varianza del parámetro, en lugar de la distribución normal se usa una distribución *t*, que es *sensible* a cambios en el tamaño de la muestra. En una prueba de hipótesis, se establece la hipótesis nula (que todos los efectos no existen o son iguales a cero) y la alterna (que son mayores, menores o diferentes de cero). Los valores de probabilidad o *p-values* son la probabilidad de que el efecto que se estima es puramente aleatorio, es decir, si el *p-value* es menor a 0,05 se dice que si se replica una muestra del mismo tamaño al menos en 95 muestras de 100 encontraremos el mismo efecto, y entonces se rechaza la hipótesis nula de que el efecto es cero con un 95% de nivel de confianza. El valor de *t* es el coeficiente entre el error estándar del coeficiente y el valor de *p* es el área en el extremo de la distribución (a la derecha o a la izquierda) asociada a esa *t*, y se señala con estrellas a la derecha del coeficiente: \*  $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$ ; \*\*\* $p<0,001$ .

significativas para la felicidad de los trabajadores ocupados en España y cuáles no, y cómo es esa influencia en relación a si favorece (influencia positiva) o no favorece (influencia negativa) esa felicidad.

#### **4.4.1. Ingresos y condiciones laborales objetivas**

##### Ingresos

En esta regresión, en la que se incluyen únicamente los ingresos además de las variables de control género, edad y formación, los resultados recogidos en la tabla 4.8, muestran una significatividad nula, es decir, la inexistencia de relación directa, entre el género y la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010. Por el contrario, la edad aparece como muy significativa tanto en 2007 como en 2010, con influencia positiva y muy fuerte, similar en los dos años.

Sin embargo, el comportamiento de la formación en esta regresión es muy dispar de un año a otro. Mientras que en 2007 es significativa o muy significativa en todos los niveles, es decir, existe una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, en 2010 ningún nivel formativo resulta significativo. De este modo, en 2007, la influencia de la formación es positiva y fuerte en todos los niveles, aumentando su influencia progresivamente desde la enseñanza secundaria a la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, que alcanza el máximo de influencia, para descender la misma con los estudios universitarios de grado medio o superior y tercer ciclo.

Del mismo modo, los ingresos tienen un comportamiento diferente en 2007 y en 2010, si bien en todos los casos en los que existe relación directa, esta resulta ser una relación fuerte. En 2007 son significativos a partir de los 1.201 euros, mientras que en 2010 son significativos a partir de los 1.001 euros. En todos los casos son muy significativos, salvo en 2007 el nivel máximo de ingresos, de más de 3.000 euros, que es poco significativo. La

influencia siempre es positiva, es decir, al aumentar los ingresos aumenta la felicidad de los trabajadores en España. En 2007, la influencia positiva aumenta desde el primer nivel significativo, los 1.201 euros, para mantenerse estable hasta el nivel máximo, cuando esa influencia positiva desciende. En 2010, la influencia positiva aumenta de forma progresiva desde el nivel de los 1.001 euros, de nuevo hasta el nivel máximo, cuando desciende.

**Tabla 4.8. Resultados hipótesis 2 con variables personales e ingresos (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	B		ES	$\beta$		ES
Mujer	0,0277		0,0506	0,0331		0,0446
	0,5500			0,7400		
Enseñanza primaria	0,3705	**	0,1313	-0,0855		0,1632
	2,8200			-0,5200		
Enseñanza secundaria	0,4747	***	0,1327	-0,0408		0,1601
	3,5800			-0,2600		
FP y bachiller superior	0,5554	***	0,1298	-0,0427		0,1571
	4,2800			-0,2700		
Estudios universitarios	0,5470	***	0,1346	-0,0617		0,1610
	4,0600			-0,3800		
Edad <sup>2</sup>	0,0009	***	0,0002	0,0006	***	0,0002
	5,6800			3,8000		
Ingresos de 600 a 1000 €	0,0961		0,1014	0,1246		0,0974
	0,9500			1,2800		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1818		0,1043	0,3842	***	0,0972
	1,7400			3,9500		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,4517	***	0,1066	0,5713	***	0,0968
	4,2400			5,9000		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,5009	***	0,1126	0,7556	***	0,1036
	4,4500			7,2900		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,5001	***	0,1267	0,8673	***	0,1121
	3,9500			7,7400		
Ingresos de más de 3.000 €	0,3882	*	0,1724	0,7776	***	0,1588
	2,2500			4,9000		
Constante	8.510711		.3063683	8.319259		.328761
	27.78			25.30		
Nº observaciones			7.754			8.061
F			10.11 (13, 7740)			13.25 (13, 8047)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.0175			0.0214
Raíz error al cuadrado			1.9416			1.7933

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

En definitiva, en esta hipótesis, todas las variables analizadas que influyen en la felicidad de los trabajadores ocupados, lo hacen de forma positiva en ambos años. La mayor influencia positiva en 2007 (es decir, lo que más

incluye en la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España) se da en el nivel de formación profesional de primer y segundo grado, y bachillerato superior, seguida de los estudios universitarios de grado medio o superior y tercer ciclo; después aparecen los ingresos de 1.601 a 2.100 euros, seguidos de 2.101 a 3.000 euros. En 2010, la mayor influencia positiva se da en los ingresos de 2.101 a 3.000 euros, seguido de los ingresos de más de 3.000 euros, y después se sitúan los ingresos de 1.601 a 2.100 euros.

Los resultados obtenidos para la primera parte de la hipótesis 2, que establece que la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, parecen confirmar la hipótesis en los dos años, es decir, antes y durante la crisis actual, puesto que de los siete niveles de ingresos, en 2007 cuatro de ellos son significativos o muy significativos para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, y en 2010 ascienden a cinco niveles, todos ellos muy significativos. Además, la influencia de los ingresos es siempre positiva y fuerte, resultando importante esa influencia en todos los casos, de manera que como mínimo, y dependiendo del nivel de ingresos, si estos aumentan en una unidad, la felicidad lo hace en 0,38 unidades en 2010 para ingresos entre 1.001 y 1.200 euros, y como máximo en 0,86 unidades en 2010 para ingresos entre 2.101 y 3.000 euros.

#### Ingresos y condiciones laborales objetivas

Los resultados obtenidos para la hipótesis 2 (véase tabla 4.9), tal y como ocurría en la regresión anterior, muestran una significatividad nula, es decir, la inexistencia de relación directa, entre el género y la felicidad de los trabajadores ocupados en España tanto en 2007 como en 2010. Sin embargo, en este caso la edad es muy significativa en 2007, es decir existe una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, pero la influencia de la edad sobre la felicidad es muy débil; en cambio, en 2010 la edad resulta ser poco significativa para la felicidad, con una influencia positiva, pero muy débil.



En cuanto a la formación, ésta solo es significativa en 2007 en dos niveles, el nivel de enseñanza secundaria y el de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y ambos tienen una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, con una influencia positiva, pero débil. En 2010, ningún nivel formativo es significativo, es decir, en este caso la formación no tiene relación directa alguna con la felicidad de los trabajadores ocupados en España.

Por otra parte, los ingresos son significativos en 2007 y 2010, en distintos niveles. En 2007, tienen una relación directa y fuerte los ingresos que van desde los 1.201 euros hasta los 3.000 euros, con su influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados. Por su parte, en 2010, la relación con dicha felicidad es débil en dos niveles de ingresos: de 1.201 a 1.600 euros, y de más de 3.000 euros; en cambio, la relación es muy fuerte en los dos niveles que van de los 1.601 euros a los 3.000 euros; en todos los casos en 2010, su influencia es positiva. Sin embargo, la situación profesional, es decir, ser asalariado del sector público o del sector privado no es significativo ni en 2007 ni en 2010, lo que se traduce en que no existe relación directa alguna con la felicidad de los trabajadores ocupados, lo mismo que pasa con la antigüedad tanto en 2007 como en 2010.

En cambio, el tipo de contrato sí es significativo: en 2007 tener un contrato fijo es significativo, esto es, tiene relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, y su influencia es fuerte y positiva; en 2010, tener un contrato fijo es muy significativo, de nuevo influencia positiva y esta vez mayor que en 2007. Por otra parte, el tipo de jornada sí es significativa en 2007, cuando tener una jornada a tiempo completo tiene relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, pero su influencia es negativa, es decir, aquellos trabajadores ocupados que tienen una jornada a tiempo completo ven reducida su felicidad frente a los que tienen una jornada a tiempo parcial. En cambio, en 2010 los resultados muestran que el tipo de jornada no tiene relación directa con esa felicidad porque no es significativo para la misma.

**Tabla 4. 9. Resultados hipótesis 2 con variables personales, ingresos y condiciones laborales objetivas  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	0,0076		0,0624	-0,0235		0,0536
	0,1200			-0,4400		
Enseñanza primaria	0,2052		0,1492	-0,1055		0,2055
	1,3800			-0,5100		
Enseñanza secundaria	0,2966 *		0,1496	-0,0985		0,2007
	1,9800			-0,4900		
FP y bachiller superior	0,3223 *		0,1499	-0,1464		0,2002
	2,1500			-0,7300		
Estudios universitarios	0,1580		0,1657	-0,2616		0,2101
	0,9500			-1,2500		
Edad <sup>2</sup>	0,0011 ***		0,0002	0,0005 *		0,0002
	5,4600			2,3500		
Ingresos de 600 a 1000 €	0,1851		0,1312	-0,0007		0,1325
	1,4100			-0,0100		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,2593		0,1390	0,1896		0,1393
	1,8700			1,3600		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,4851 **		0,1454	0,3643 *		0,1423
	3,3400			2,5600		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,5076 **		0,1525	0,5300 ***		0,1505
	3,3300			3,5200		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,5086 **		0,1698	0,6316 ***		0,1603
	2,9900			3,9400		
Ingresos de más de 3.000 €	0,3818		0,2399	0,5113 *		0,2166
	1,5900			2,3600		
Asalariado S. privado	-0,1689 **		0,0646	-0,1461 *		0,0563
	-2,6200			-2,5900		
Antigüedad	0,0017		0,0034	-0,0013		0,0031
	0,5100			-0,4200		
Contrato fijo	0,2206 **		0,0677	0,3420 ***		0,0668
	3,2600			5,1200		
Jornada completa	-0,3181 ***		0,0875	-0,1273		0,0920
	-3,6400			-1,3800		
Constante	9,2579 ***		0,4081	8,5244 ***		0,4269
	22,6900			19,9700		
Nº observaciones			5.531			5.706
F			6.24 (25, 5505)			6.97 (25, 5680)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.0282			0.0297
Raíz error al cuadrado			1.872			1.74

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

Por su parte, los resultados obtenidos para la hipótesis 2 en su conjunto, que establece que la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos pero también por las condiciones laborales objetivas, como las relacionadas con la situación profesional, la antigüedad, el tipo de contrato y el tipo de jornada, los resultados parecen confirmar la hipótesis. La

explicación es la siguiente: de los siete niveles de ingresos, tres son significativos y con influencia positiva en 2007, y cuatro en 2010. Por su parte, de las cuatro variables objetivas analizadas, la antigüedad no es significativa en ningún caso para la felicidad de los trabajadores ocupados en España. En cambio, disponer de una jornada a tiempo completo, cuando es significativa, en 2007, es muy significativa y reduce de forma considerable la felicidad. Las otras dos variables objetivas analizadas, la situación profesional y el tipo de contrato, son significativas los dos años, si bien ser asalariado del sector privado reduce la felicidad de los ocupados en España, mientras que tener un contrato fijo la aumenta notablemente.

Es decir, tres de las cuatro variables laborales objetivas, además de los ingresos, analizadas influyen de manera determinantes en la felicidad de los trabajadores ocupados en España en los años analizados, lo que sugiere que se cumple la hipótesis de que la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por la situación profesional, el tipo de contrato y el tipo de jornada (aunque no por la antigüedad).

#### **4.4.2. Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas**

##### Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas

La tabla 4.10 recoge los resultados obtenidos para la tercera hipótesis, en la que se incluyen además de los ingresos y las condiciones laborales objetivas, las condiciones laborales subjetivas de satisfacción con el salario, con la estabilidad, y con la seguridad y la salud en el trabajo, así como los índices *Tiempo y Realización*.

El primero de los resultados de esta regresión indica de nuevo que no existe relación directa entre el género y la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010, dado que esta variable no aparece como significativa en ninguno de los dos años analizados.

Otro de los determinantes de la felicidad de los trabajadores ocupados en España, la formación, solo es significativa en 2007, cuando todos los niveles muestran una relación directa con la felicidad, pero ninguno de ellos es significativo en 2010. En 2007, el nivel de estudios más significativo es el de la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, cuando su influencia sobre la felicidad es positiva y fuerte, y además es la categoría que muestra una influencia mayor sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007. Los otros tres niveles formativos (enseñanza primaria, enseñanza secundaria y estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo) tienen una influencia positiva, pero más débil.

Del mismo modo, la edad solo es significativa en 2007, pero tiene una influencia positiva débil sobre la felicidad de los trabajadores ocupados. Así mismo, los ingresos solo son significativos en 2007 y solo lo son dos categorías de siete, que son la de 1.201 a 1.600 euros y la de 1.601 a 2.100 euros, con una influencia positiva, fuerte, y muy similar entre ambas categorías. En cambio, en 2010 ningún nivel de ingresos es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España. Sin embargo, ni la situación profesional de asalariado del sector público o del sector privado ni la antigüedad son significativas ni en 2007 ni en 2010.

En cuanto al tipo de contrato, éste solo es significativo en 2010, cuando el hecho de tener un contrato fijo es significativo, es decir, tiene una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, influyendo de forma positiva sobre la misma. Por el contrario, el tipo de jornada solo es significativa en 2007, cuando tener de una jornada a tiempo completo tiene relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, pero la influencia sobre la misma es negativa y fuerte, es decir, tener una jornada a tiempo completo reduce significativamente la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007, cosa que no ocurre en 2010.

En esta regresión, la primera de las variables subjetivas analizadas, la satisfacción con el salario no es significativa en 2007, en cambio es muy significativa en 2010, es decir, en 2007 no hay relación directa de la satisfacción con el salario y la felicidad de los trabajadores ocupados, mientras que en 2010 sí existe esa relación, y la influencia de esta variables es positiva, aunque débil. Sin embargo, la satisfacción con la estabilidad no es significativa ni en 2007 ni en 2010, lo que se traduce en que en ninguno de los dos años estudiados existe relación directa alguna de esta variable con la felicidad de los trabajadores en España. En contraste, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo es significativa en ambos años, si bien es más significativa en 2010, es decir, en ambos años existe una relación directa entre la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo y la felicidad de los trabajadores ocupados en España, y en ambos casos, la influencia es positiva, aunque débil.

En cuanto al índice *Tiempo*, éste es muy significativo los dos años, con una influencia positiva y muy fuerte, lo que se traduce en que las variables subjetivas agregadas en este índice (satisfacción con la jornada, la flexibilidad horaria, el tiempo de descanso y las vacaciones y permisos) tienen una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España en ambos años y esa influencia es muy determinante para la misma. Del mismo modo, el índice *Realización* también es muy significativo los dos años y también con una influencia positiva y muy fuerte en ambos casos, de manera que las variables subjetivas agregadas en este índice resultan muy determinantes para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010, dado que existe una relación directa muy fuerte entre ambas.

**Tabla 4.10. Resultados hipótesis 3 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0366		0,0573	-0,0820		0,0498
	-0,6400			-1,6500		
Enseñanza primaria	0,2752	*	0,1356	-0,0839		0,1921
	2,0300			-0,4400		
Enseñanza secundaria	0,3298	*	0,1353	-0,0967		0,1877
	2,4400			-0,5200		
FP y bachiller superior	0,4270	**	0,1357	-0,1046		0,1873
	3,1500			-0,5600		
Estudios universitarios	0,3500	*	0,1516	-0,1337		0,1960
	2,3100			-0,6800		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	**	0,0002	0,0002		0,0002
	3,4300			1,1600		
Ingresos de 600 a 1000 €	0,1246		0,1207	-0,0832		0,1208
	1,0300			-0,6900		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1448		0,1281	0,0010		0,1272
	1,1300			0,0100		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,3042	*	0,1331	0,1140		0,1297
	2,2900			0,8800		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3194	*	0,1411	0,1645		0,1382
	2,2600			1,1900		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2344		0,1598	0,1345		0,1488
	1,4700			0,9000		
Ingresos de más de 3.000 €	0,0741		0,2351	0,0567		0,2003
	0,3200			0,2800		
Asalariado S. privado	-0,0630		0,0612	-0,0721		0,0532
	-1,0300			-1,3600		
Antigüedad	0,0007		0,0031	0,0002		0,0029
	0,2300			0,0700		
Contrato fijo	0,0447		0,0685	0,1464	*	0,0670
	0,6500			2,1800		
Jornada completa	-0,2745	**	0,0824	-0,0606		0,0830
	-3,3300			-0,7300		
Satisfacción Salario	0,0047		0,0151	0,0772	***	0,0135
	0,3100			5,7200		
Satisfacción Estabilidad	0,0102		0,0154	0,0207		0,0132
	0,6600			1,5700		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0484	**	0,0174	0,0653	***	0,0142
	2,7800			4,6000		
Índice Tiempo	0,5785	***	0,0626	0,4676	***	0,0604
	9,2400			7,7400		
Índice Realización	0,5014	***	0,0619	0,4849	***	0,0518
	8,1000			9,3500		
Constante	-0,1845		0,6206	0,0755		0,5968
	-0,3000			0,1300		
Nº observaciones			5.478			5.706
F			24.73 (30, 5447)			26.03 (30, 5675)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1528			0.1654
Raíz error al cuadrado			1.7417			1.6144

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

Según todos los resultados obtenidos para esta regresión, la mayor influencia positiva en 2007 para la felicidad de los trabajadores ocupados en España proviene del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*; a continuación, les sigue el nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y después de los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. En 2010, la mayor influencia se deriva del índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*; después les sigue de lejos tener un contrato fijo. Por el contrario, la influencia negativa para la felicidad de los ocupados en 2007 proviene de tener una jornada a tiempo completo; en cambio, en 2010, ninguna de las variables estudiadas influye de manera negativa en la felicidad.

#### Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas, excluida la satisfacción con el salario

En esta primera variante de la regresión de la hipótesis 3, que excluye la variable *satisfacción con el salario*, los resultados obtenidos (tabla 4.11) muestran que el género, como en todas las anteriores regresiones, no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010.

Del mismo modo que en la regresión anterior, la formación solo es significativa en 2007, pero no en 2010. En 2007 todos los niveles son significativos, aunque en general de forma débil, siendo el nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachillerato superior el más significativo. Todos los niveles tienen una influencia positiva y fuerte, lo que significa que todos los niveles tienen una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007, siendo de nuevo el nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachillerato superior el que mayor influencia tiene sobre dicha felicidad.

**Tabla 4.11. Resultados hipótesis 3 alternativa 2: con variables de personales, ingresos condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0465		0,0569	-0,0641		0,0498
	-0,8200			-1,2900		
Enseñanza primaria	0,2724 *		0,1351	-0,1015		0,1923
	2,0200			-0,5300		
Enseñanza secundaria	0,3092 *		0,1344	-0,1048		0,1876
	2,3000			-0,5600		
FP y bachiller superior	0,4279 **		0,1346	-0,1104		0,1871
	3,1800			-0,5900		
Estudios universitarios	0,3588 *		0,1505	-0,1458		0,1958
	2,3800			-0,7400		
Edad <sup>2</sup>	0,0006 **		0,0002	0,0003		0,0002
	3,3700			1,4200		
Ingresos de 600 a 1000 €	0,1254		0,1202	-0,0443		0,1210
	1,0400			-0,3700		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1451		0,1273	0,1039		0,1271
	1,1400			0,8200		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,2896 *		0,1333	0,2663 *		0,1287
	2,1700			2,0700		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3110 *		0,1402	0,3700 **		0,1358
	2,2200			2,7200		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2394		0,1575	0,3732 *		0,1457
	1,5200			2,5600		
Ingresos de más de 3.000 €	0,0766		0,2290	0,3361		0,1963
	0,3300			1,7100		
Asalariado S. privado	-0,0719		0,0608	-0,0558		0,0533
	-1,1800			-1,0500		
Antigüedad	0,0012		0,0031	-0,0004		0,0029
	0,3900			-0,1400		
Contrato fijo	0,0230		0,0682	0,1343 *		0,0672
	0,3400			2,0000		
Jornada completa	-0,2871 ***		0,0819	-0,0942		0,0834
	-3,5100			-1,1300		
Satisfacción Estabilidad	0,0130		0,0154	0,0242		0,0133
	0,8400			1,8200		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0492 **		0,0173	0,0727 ***		0,0143
	2,8400			5,1000		
Índice Tiempo	0,5976 ***		0,0612	0,5326 ***		0,0594
	9,7600			8,9700		
Índice Realización	0,4904 ***		0,0614	0,5422 ***		0,0511
	7,9900			10,6200		
Constante	-0,2069		0,6096	-0,4573		0,5910
	-0,3400			-0,7700		
Nº observaciones	5.531			5.706		
F	26.22 (29, 5501)			26.28 (29, 5676)		
Prob > F	0.0000			0.0000		
R <sup>2</sup> ajustado	0.1531			0.1579		
Raíz error al cuadrado	1.7483			1.6215		

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05



Al igual que ocurría en la regresión anterior, la edad solo es significativa en 2007, no en 2010, pero su influencia positiva es muy débil. En cambio, a diferencia de los resultados de la regresión anterior, los ingresos son significativos en 2007 y 2010, en distintas categorías, mostrando esas categorías una relación directa con la felicidad analizada. Así, en 2007 son significativas las categorías de 1.201 a 1.600 euros y de 1.601 a 2.100 euros, mientras que en 2010, junto a estas dos categorías, aparece también como significativa la de 2.101 a 3.000 euros; además, la de 1.601 a 2.100 euros es más significativo en 2010 que en 2007 y su influencia es mayor; en todos estos casos, la influencia sobre la felicidad de los trabajadores ocupados es positiva y fuerte.

Como en la regresión anterior, ni la situación profesional, es decir, ser asalariado del sector público o del sector privado, ni la antigüedad son significativas ni en 2007 ni en 2010, mostrando una relación nula con la felicidad de los trabajadores ocupados en España. Y de nuevo, los resultados muestran que el tipo de contrato solo es significativo en 2010, de modo que tener un contrato fijo tiene una influencia positiva sobre dicha felicidad. Por el contrario, el tipo de jornada solo es significativo en 2007, de forma que disponer de una jornada a tiempo completo tiene una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, pero como ya se puso de manifiesto en la regresión anterior, la influencia sobre esa felicidad es negativa.

En cuanto a las condiciones laborales subjetivas, y teniendo en cuenta que en esta regresión se ha excluido la satisfacción con el salario, los resultados muestran el mismo comportamiento sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España que en la regresión anterior. La satisfacción con la estabilidad no es significativa ni en 2007 ni en 2010, mostrando una relación directa nula con dicha felicidad. Por su parte, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo es significativa en ambos años con influencia positiva, siendo muy significativa en 2010, lo que se traduce en que en tanto en 2007 como en 2010 existe una relación directa de la

satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo con la felicidad analizada.

Y respecto a los índices incluidos en esta regresión, de nuevo los resultados son coincidentes con la regresión anterior: ambos índices, *Tiempo* y *Realización*, se muestran muy significativos los dos años, con una fuerte influencia positiva en ambos casos, es decir, de nuevo todas las variables subjetivas agregadas en estos índices resultan determinantes para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010, al existir una relación directa muy fuerte entre ambos índices y al felicidad de los trabajadores ocupados en España en los dos años.

Para concluir el análisis de esta hipótesis, destacar el hecho de que la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados es España en 2007 se deriva del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, y posteriormente del nivel formativo de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior y tercer ciclo, y después de los estudios universitarios de grado medio y superior. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido muy de cerca del índice *Tiempo*; a continuación, se sitúa el nivel de ingresos de 1.601 a 2.100 euros. La única influencia negativa para la felicidad de los trabajadores en esta hipótesis se da en 2007, y se deriva de la jornada a tiempo completo. En 2010, ninguna de las variables analizadas influye de forma negativa en la felicidad de los trabajadores en España.

#### Condiciones laborales objetivas y subjetivas, excluidos los ingresos

En esta segunda variante de la regresión de la hipótesis 3, que excluye la variable ingresos del análisis, y cuyos resultados se recogen en la tabla 4.12, revelan que el género de nuevo no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007, pero a diferencia de las regresiones anteriores, sí lo es en 2010, cuando existe una relación directa entre ambas, pero su influencia, aunque débil, es negativa sobre dicha felicidad.

Ahora bien, de nuevo todas las categorías de la formación son significativas en 2007, pero no en 2010, siendo más significativas las correspondientes a la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior y tercer ciclo, y los estudios universitarios de grado medio y superior, este último caso a diferencia de la regresión anterior; pero como ocurría en aquella, en todos los casos existe una relación directa con la felicidad, con una influencia fuerte y positiva sobre la misma.

De nuevo la edad solo es significativa en 2007, poniendo de manifiesto una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero con una influencia muy débil. Sin embargo, al contrario de lo que sucedía en la regresión anterior, la situación profesional solo es significativa en 2010, cuando ser asalariado del sector privado muestra una relación muy significativa con esa felicidad, pero con influencia negativa. Lo mismo pasa con la antigüedad, que a diferencia de la regresión anterior, no es significativa en 2007 pero sí lo es en 2010, cuando es muy significativa y con influencia positiva débil sobre la felicidad.

En esta regresión, de los resultados obtenidos relativos al tipo de contrato y el tipo de jornada se extraen las mismas conclusiones que en la precedente: el tipo de contrato solo es significativo en 2010, cuando tener un contrato fijo muestra una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, influyendo de forma positiva sobre la misma. Por el contrario, el tipo de jornada solo es significativa en 2007, cuando tener de una jornada a tiempo completo tiene relación directa pero negativa con la felicidad de los trabajadores ocupados, lo que se traduce en que tener una jornada a tiempo completo en 2007 reduce significativamente la felicidad de los trabajadores ocupados en España.

**Tabla 4.12. Resultados hipótesis 3 alternativa 3: con variables de personales y condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0669		0,0547	-0,1135	*	0,0471
	-1,2200			-2,4100		
Enseñanza primaria	0,2820	*	0,1363	-0,0694		0,1921
	2,0700			-0,3600		
Enseñanza secundaria	0,3473	*	0,1358	-0,0750		0,1877
	2,5600			-0,4000		
FP y bachiller superior	0,4536	**	0,1362	-0,0730		0,1872
	3,3300			-0,3900		
Estudios universitarios	0,3937	**	0,1506	-0,0747		0,1952
	2,6100			-0,3800		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	**	0,0002	0,0002		0,0002
	3,1500			0,8500		
Asalariado S. privado	-.0785567		.0609263	-.0865849		.0527446
	-1.29			-1.64		
Antigüedad	0,0018		0,0031	0,0018		0,0028
	0,5800			0,6300		
Contrato fijo	0,0537		0,0685	0,1538	*	0,0667
	0,7800			2,3100		
Jornada completa	-0,2070	**	0,0757	-0,0364		0,0737
	-2,7300			-0,4900		
Satisfacción Salario	0,0108		0,0148	0,0852	***	0,0128
	0,7300			6,6800		
Satisfacción Estabilidad	0,0113		0,0154	0,0223		0,0131
	0,7400			1,6900		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0473	**	0,0174	0,0649	***	0,0142
	2,7200			4,5700		
Índice Tiempo	0,5701	***	0,0625	0,4544	***	0,0601
	9,1200			7,5500		
Índice Realización	0,5056	***	0,0620	0,4838	***	0,0518
	8,1600			9,3400		
Constante	-0,1830		0,6145	0,0318		0,5927
	-0,3000			0,0500		
Nº observaciones			5.478			5.706
F			30.46 (24, 5453)			31.44 (24, 5681)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1510			0.1639
Raíz error al cuadrado			1.7426			1.615

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

En cuanto a las condiciones laborales subjetivas, destaca el hecho de que la satisfacción con el salario no muestra relación directa alguna con la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni es 2007 ni es 2010, puesto que no es significativa en ninguno de los dos casos. Esta situación se da también en relación con la satisfacción con la estabilidad, que aparece como no significativa en 2007 y en 2010, mientras que a diferencia de la

regresión anterior, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo solo es significativa con influencia positiva en 2007, es decir, en 2007 existe una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero esta situación no se da en 2010.

Sin embargo, el comportamiento de los dos índices es similar al de la regresión anterior: tanto el índice *Tiempo* como el índice *Realización* son muy significativos en 2007 y 2010, con una fuerte influencia positiva en todos los casos sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España, de manera que las variables subjetivas incluidas en los mismos parecen tener una relación directa muy fuerte con esa felicidad.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España se deriva del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, y posteriormente del nivel formativo de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y después de los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido muy de cerca del índice *Tiempo*; a continuación, se sitúa tener un contrato fijo. La influencia negativa en este caso en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, mientras que en 2010 se deriva del hecho de ser mujer.

#### Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas, excluida la satisfacción con la estabilidad

En esta tercera variante de la hipótesis 3, que incluye el tipo de contrato pero no la satisfacción con la estabilidad, y cuyos resultados aparecen en la tabla 4.13, una vez más el género no parece tener relación alguna con la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010. Y de nuevo, la formación solo es significativa en 2007, cuando todos los niveles formativos son significativos, es decir, muestran una relación directa con la felicidad, pero de manera más acusada la categoría de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior. Ahora bien, en

todos los casos, la influencia es fuerte y positiva. Y tal y como viene ocurriendo en todas las regresiones de esta hipótesis 3, la edad solo es significativa en 2007, con influencia positiva, pero débil.

Por otra parte, los ingresos no son significativos en ningún caso en 2010, pero sí en 2007 aunque en este caso solo dos categorías parecen tener una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España: la categoría de 1.201 a 1.600 euros y la de 1.601 a 2.100 euros, con influencia fuerte y positiva sobre la felicidad. En cambio, ni la situación profesional de asalariado del sector público o privado ni la antigüedad son variables significativas en esa felicidad, puesto que no muestran ninguna relación con ella ni en 2007 ni en 2010.

El análisis del tipo de contrato y del tipo de jornada no revela diferencias respecto a las regresiones anteriores, de manera que tener un contrato fijo no es significativo en 2007, pero sí es 2010, con influencia fuerte y positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España, y tener una jornada a tiempo completo de nuevo solo es significativa en 2007, con influencia negativa sobre esa felicidad.

Ahora bien, a diferencia de las variantes anteriores de la hipótesis 3, y tal y como ocurría en la primera regresión de esta hipótesis, la satisfacción con el salario no es significativa en 2007 pero sí lo es en 2010, cuando resulta ser muy significativa, poniendo de manifiesto la existencia de una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, y con una influencia positiva sobre la misma. Por su parte, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo muestra un comportamiento similar a los anteriores: es significativa en ambos años, siendo muy significativa en 2010, y con influencia positiva en ambos casos sobre la misma.

Por último, los índices *Tiempo* y *Realización* se comportan igual que en ocasiones anteriores: el índice *Tiempo* es muy significativo tanto en 2007 como en 2010, con una fuerte influencia positiva, mientras que el índice *Realización* es muy significativo tanto en 2007 como en 2010, de nuevo con

una fuerte influencia positiva. Es decir, ambos índices tienen una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, de forma que cuanto mayor es la satisfacción con esos índices (es decir, con las condiciones subjetivas que agregan cada uno de ellos), mayor es la felicidad de los trabajadores ocupados en España tanto en 2007 como en 2010.

En esta hipótesis, de nuevo la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España se deriva del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, y posteriormente del nivel formativo de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y después de los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido muy de cerca del índice *Tiempo*; a continuación, se sitúa de lejos tener un contrato fijo. La influencia negativa en este caso en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, mientras que en 2010 nada influye negativamente sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España.

**Tabla 4.13. Resultados hipótesis 3 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0355		0,0572	-0,0820		0,0498
	-0,6200			-1,6500		
Enseñanza primaria	0,2750 *		0,1357	-0,0883		0,1915
	2,0300			-0,4600		
Enseñanza secundaria	0,3300 *		0,1353	-0,1008		0,1870
	2,4400			-0,5400		
FP y bachiller superior	0,4274 **		0,1357	-0,1077		0,1866
	3,1500			-0,5800		
Estudios universitarios	0,3498 *		0,1516	-0,1355		0,1955
	2,3100			-0,6900		
Edad <sup>2</sup>	0,0006 **		0,0002	0,0002		0,0002
	3,4700			1,2000		
Ingresos de 600 a 1000 €	.123223		.1207671	-.0899477		.1206295
	1.02			-0.75		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1452		0,1281	-0,0026		0,1271
	1,1300			-0,0200		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,3054 *		0,1330	0,1119		0,1298
	2,3000			0,8600		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3219 *		0,1408	0,1648		0,1383
	2,2900			1,1900		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2373		0,1595	0,1373		0,1488
	1,4900			0,9200		
Ingresos de más de 3.000 €	0,0778		0,2346	0,0594		0,2004
	0,3300			0,3000		
Asalariado S. privado	-0,0654		0,0612	-0,0773		0,0530
	-1,0700			-1,4600		
Antigüedad	0,0009		0,0031	0,0006		0,0029
	0,2800			0,2000		
Contrato fijo	0,0665		0,0636	0,1891 **		0,0622
	1,0500			3,0400		
Jornada completa	-0,2717 **		0,0824	-0,0615		0,0829
	-3,3000			-0,7400		
Satisfacción Salario	0,0054		0,0151	0,0781 ***		0,0135
	0,3600			5,7700		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0494 **		0,0173	0,0673 ***		0,0142
	2,8500			4,7400		
Índice Tiempo	0,5872 ***		0,0605	0,5030 ***		0,0567
	9,7000			8,8700		
Índice Realización	0,5105 ***		0,0607	0,4934 ***		0,0515
	8,4100			9,5900		
Constante	-0,2631		0,6024	-0,1312		0,5862
	-0,4400			-0,2200		
Nº observaciones	5.478			5.706		
F	25.53 (29, 5448)			26.91 (29, 5676)		
Prob > F	0.0000			0.0000		
R <sup>2</sup> ajustado	0.1527			0.1649		
Raíz error al cuadrado	1.7416			1.6148		

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05



### Ingresos y condiciones laborales objetivas y subjetivas, excluido el tipo de contrato

La cuarta variante de la hipótesis 3, que no incluye el tipo de contrato pero sí la satisfacción con la estabilidad, y cuyos resultados aparecen en la tabla 4.14, se repite el comportamiento de la variable género, que no tiene ninguna alguna con la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010. Y de nuevo, la formación solo es significativa en 2007, en todos los niveles, aunque por primera vez en esta hipótesis dos categorías aparecen como muy significativas, y son las de enseñanza secundaria y la de formación profesional de primer y segundo grado y bachillerato superior, y en todos los casos, la influencia sobre la felicidad es fuerte, positiva y mayor que en las regresiones anteriores de esta hipótesis.

En cuanto a la edad, ésta vuelve a ser muy significativa en 2007 y por primera vez en el análisis de la hipótesis 3 aparece como significativa en 2010, aunque en ambos casos la influencia positiva sobre la felicidad es débil. Y también por primera vez en esta hipótesis los ingresos no son significativos en ningún caso ni en 2007 ni en 2010, lo que pone de manifiesto que no existe relación directa alguna entre los ingresos y la felicidad de los trabajadores ocupados en España en este caso.

Ahora bien, de nuevo se repiten los resultados respecto a la situación profesional de asalariado del sector público o privado y a la antigüedad: ninguna de estas dos variables aparecen como significativas para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010. Y lo mismo ocurre con el comportamiento del tipo de jornada: tener una jornada a tiempo completo solo es significativo en 2007, pero con una influencia fuerte y negativa sobre la felicidad.

**Tabla 4.14. Resultados hipótesis 3 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0186		0,0544	-0,0474		0,0451
	-0,3400			-1,0500		
Enseñanza primaria	0,4451	**	0,1283	-0,0949		0,1672
	3,4700			-0,5700		
Enseñanza secundaria	0,4974	***	0,1289	-0,0823		0,1633
	3,8600			-0,5000		
FP y bachiller superior	0,5460	***	0,1293	-0,0956		0,1632
	4,2200			-0,5900		
Estudios universitarios	0,4575	**	0,1445	-0,1571		0,1719
	3,1700			-0,9100		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	***	0,0002	0,0004	*	0,0002
	3,6100			2,1000		
Ingresos de 600 a 1000 €	-0,0107		0,1112	-0,0678		0,1022
	-0,1000			-0,6600		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,0190		0,1182	0,0191		0,1068
	0,1600			0,1800		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,1704		0,1227	0,1302		0,1084
	1,3900			1,2000		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,2026		0,1293	0,1609		0,1168
	1,5700			1,3800		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,1198		0,1455	0,1301		0,1259
	0,8200			1,0300		
Ingresos de más de 3.000 €	-0,0345		0,1987	0,0828		0,1668
	-0,1700			0,5000		
Asalariado S. privado	-0,0655		0,0603	-0,0452		0,0516
	-1,0900			-0,8700		
Antigüedad	0,0013		0,0027	0,0007		0,0025
	0,4900			0,2600		
Jornada completa	-0,1730	*	0,0783	-0,0409		0,0713
	-2,2100			-0,5700		
Satisfacción Salario	0,0135		0,0142	0,0880	***	0,0119
	0,9400			7,3800		
Satisfacción Estabilidad	0,0105		0,0131	0,0320	**	0,0111
	0,8000			2,8700		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0505	**	0,0160	0,0578	***	0,0126
	3,1500			4,5900		
Índice Tiempo	0,5398	***	0,0557	0,4564	***	0,0524
	9,6800			8,7100		
Índice Realización	0,5265	***	0,0577	0,5453	***	0,0481
	9,1300			11,3300		
Constante	-0,2478		0,5542	-0,1073		0,5310
	-0,4500			-0,2000		
Nº observaciones	6.537			7.047		
F	31.25 (30, 6506)			35.25 (30,7016)		
Prob > F	0.0000			0.0000		
R <sup>2</sup> ajustado	0.1587			0.1846		
Raíz error al cuadrado	1.7772			1.6302		

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

En cuanto a la satisfacción con el salario, los resultados de esta regresión muestran que no es significativa en 2007 pero sí en 2010, cuando resulta ser muy significativa, poniendo de manifiesto su influencia positiva sobre la felicidad, al igual que ocurre con la satisfacción con la estabilidad, que a diferencia de las regresiones anteriores de esta hipótesis, aparece como significativa en 2010, mostrando una relación directa y con influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero no así en 2007.

En cambio, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo muestra el mismo comportamiento que en las situaciones precedentes: es significativa en 2007 y muy significativa en 2010, es decir, en ambos años tiene una relación directa con esa felicidad y con influencia positiva los dos años.

Y de nuevo se repite el comportamiento de los *Tiempo* y *Realización*. Ambos índices son muy significativos para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010, mostrando los dos una muy fuerte relación directa con la misma, de manera que cuanto mayor es la satisfacción con esos índices, mayor es dicha felicidad.

En esta última variante de la hipótesis 3, en 2007 la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España deriva del nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, seguido del índice *Tiempo*, el índice *Realización* y el nivel formativo de educación secundaria. En 2010, esta influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*. La influencia negativa en este caso se deriva de nuevo en 2007 de la jornada a tiempo completo, mientras que en 2010 no hay influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados.

A la hora de analizar los resultados de las distintas alternativas de la hipótesis 3 conviene tener en cuenta la existencia o no de diferencias entre esas alternativas en cuanto a la significatividad de las distintas variables.

Así, en la alternativa ingresos- satisfacción con el salario, existen diferencias que conviene señalar:

- En cuanto a las variables significativas, las diferencias son cuatro:
  - o Ser mujer sí es significativo en 2010 en la alternativa con satisfacción con el salario, pero no en la alternativa con ingresos
  - o La situación profesional sí es significativa en 2010 en la alternativa con satisfacción con el salario, pero no en la alternativa con ingresos
  - o La antigüedad sí es significativa en 2010 en la alternativa con satisfacción con el salario, pero no en la alternativa con ingresos
  - o La satisfacción con la seguridad en la alternativa con ingresos es significativa los dos años, pero en la alternativa con satisfacción con el salario solo es significativa en 2007
  
- En cuanto a las variables no significativas, las diferencias son tres:
  - o Ser mujer no es significativa los dos años en la alternativa con ingresos, pero en la alternativa con satisfacción con el salario solo no es significativa en 2007
  - o La situación profesional no es significativa los dos años en la alternativa con ingresos, pero en la alternativa con satisfacción con el salario solo no es significativa en 2007
  - o La antigüedad no es significativa los dos años en la alternativa con ingresos, pero en la alternativa con satisfacción con el salario solo no es significativa en 2007

Por su parte, en la alternativa contrato fijo- satisfacción con la estabilidad, solo existe una única diferencia en cada caso. En cuanto a las variables significativas, la diferencia es que los ingresos solo son significativos en la alternativa con contrato fijo y en 2007, pero no en el resto de los casos. Y

en cuanto a las variables no significativas, la diferencia consiste en que los ingresos son no significativos sólo en 2010 en la hipótesis con contrato fijo, pero en la hipótesis con satisfacción con la estabilidad son no significativos ninguno de los dos años.

Con estos resultados se puede concluir que no tiene mucho sentido establecer ninguna de las dos alternativas, contrato fijo- satisfacción con la estabilidad ni ingresos- satisfacción con el salario, puesto que las diferencias que se registran no conducen a ningún resultado concluyente sobre la idoneidad de las variables objetivas frente a las subjetivas, o viceversa, a la hora de determinar los condicionantes que influyen en la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010.

Para completar el análisis, hay analizar qué variables influyen más de manera positiva en la felicidad de los trabajadores ocupados y qué variables influyen más de manera negativa en la misma. Así, en 2007, la variable más influyente de manera positiva en esa felicidad en todas las alternativas de esta hipótesis es el índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, del nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y del nivel de estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo.

En 2010, la variable más influyente de manera positiva en esa felicidad en todas las alternativas de esta hipótesis es el índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*, y en tres de las cinco alternativas del hecho de tener un contrato fijo. Por el contrario, la influencia negativa para la felicidad en 2007 solo se deriva del hecho de tener una jornada completa, y en 2010 solo hay influencia negativa de alguna variable en una única alternativa, la que incluye la satisfacción con el salario y no los ingresos, en la que el hecho de ser mujer influyen negativamente en la determinación de dicha felicidad.

Al analizar qué variables son inequívocamente significativas en todas las alternativas de esta hipótesis y cuáles no, solo aparecen dos variables en

los dos años: el índice *Tiempo* y el índice *Realización*. Y ninguna variable es inequívocamente no significativa en ninguna de las alternativas de esta hipótesis.

En resumen, en esta hipótesis, de manera general y sin puntualizar las diferencias entre ambos años y entre las alternativas de la hipótesis, de las tres variables personales solo influyen en la felicidad la formación y la edad, pero no el género; los ingresos sí influyen, al igual que dos de las cuatro condiciones objetivas de trabajo, que son el tipo de contrato y el tipo de jornada (no la situación profesional ni la antigüedad); y de las cinco variables subjetivas, todas menos la satisfacción con la estabilidad influyen, es decir, el índice *Tiempo*, el índice *Realización*, la satisfacción con el salario y la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo determinan la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y 2010.

De este modo, del análisis de las cinco alternativas de la hipótesis 3 en su conjunto, se puede concluir que una vez que, junto a los ingresos, entran en juego las condiciones laborales subjetivas, las condiciones laborales objetivas no influyen de manera determinante en dicha felicidad, lo que conduce a pensar que la influencia de las condiciones subjetivas “eclipsa” de la del resto de variables, tal y como muestran los resultados comparados.

A pesar de la disparidad de resultados respecto al género, la situación profesional, la antigüedad y la satisfacción con la estabilidad en los dos años analizados, y teniendo en cuenta la uniformidad de los resultados tanto en el análisis de 2007 como de 2010, respecto de la mayor parte de las variables analizadas, a saber, la edad, la formación, el tipo de contrato, el tipo de jornada, la satisfacción con el salario, la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo, el índice *Tiempo* (con las cuatro variables subjetivas incluidas en el mismo, que son satisfacción con la jornada, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso y las vacaciones y permisos) y el índice *Realización* (que incluye cinco variables subjetivas, que son la satisfacción con la actividad desarrollada, la organización del trabajo, la

autonomía e independencia en el mismo, el desarrollo personal y la formación), se puede concluir que los resultados confirman la hipótesis 3, que establece que la felicidad de los trabajadores ocupados en España está influida por los ingresos y las condiciones laborales objetivas, pero también por las percepciones subjetivas que tienen los propios trabajadores ocupados de esas condiciones laborales.

#### **4.4.3. Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo**

##### Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo

La tabla 4.15 recoge los resultados obtenidos para la cuarta hipótesis, en la que se incluyen además de los ingresos y las condiciones laborales objetivas y subjetivas, el contexto económico caracterizado por la tasa de desempleo del año en cuestión y la variación de dicha tasa de desempleo durante los tres años anteriores al año analizado.

En esta regresión, y tal y como ya pasó en las dos hipótesis anteriores, el género no parece ser significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, ni en 2007 ni en 2010. Del mismo modo, la formación solo es significativa en 2007, no en 2010. Pero a diferencia de las hipótesis anteriores, en 2007 la enseñanza primaria no es significativa para la felicidad, en cambio, el resto de categorías sí lo son, teniendo mayor significatividad el nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior; todas las categorías muestran una relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en 2007, con una fuerte influencia positiva, mayor en el caso de la enseñanza secundaria. Y en cuanto a la edad, de nuevo solo es significativa en 2007, pero con una influencia positiva sobre la felicidad muy débil.

**Tabla 4.15. Resultados hipótesis 4 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0307		0,0575	-0,0735		0,0498
	-0,5300			-1,4800		
Enseñanza primaria	.281349		.1350719	-.0535293		.1894517
	2,08			-0,28		
Enseñanza secundaria	0,3378	*	0,1350	-0,0622		0,1850
	2,5000			-0,3400		
FP y bachiller superior	0,4447	**	0,1356	-0,0744		0,1846
	3,2800			-0,4000		
Estudios universitarios	0,3697	*	0,1517	-0,1053		0,1935
	2,4400			-0,5400		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	**	0,0002	0,0002		0,0002
	3,4600			1,2100		
Ingresos de 600 a 1000 €	.1300113		.1209908	-.0460621		.1210242
	1,07			-0,38		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1539		0,1286	0,0464		0,1271
	1,2000			0,3600		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,3143	*	0,1338	0,1547		0,1296
	2,3500			1,1900		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3347	*	0,1419	0,1934		0,1381
	2,3600			1,4000		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2451		0,1602	0,1856		0,1490
	1,5300			1,2500		
Ingresos de más de 3.000 €	0,1003		0,2357	0,0933		0,1997
	0,4300			0,4700		
Asalariado S. privado	-0,0568		0,0615	-0,0599		0,0535
	-0,9200			-1,1200		
Antigüedad	0,0003		0,0031	0,0001		0,0029
	0,1000			0,0300		
Contrato fijo	0,0573		0,0687	0,1547	*	0,0668
	0,8300			2,3200		
Jornada completa	-0,2775	**	0,0826	-0,0710		0,0830
	-3,3600			-0,8600		
Satisfacción Salario	0,0037		0,0151	0,0784	***	0,0135
	0,2400			5,8200		
Satisfacción Estabilidad	0,0099		0,0154	0,0210		0,0131
	0,6400			1,6000		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0488	**	0,0174	0,0680	***	0,0142
	2,8000			4,7800		
Índice Tiempo	0,5821	***	0,0626	0,4637	***	0,0604
	9,3000			7,6800		
Índice Realización	0,4954	***	0,0620	0,4813	***	0,0517
	7,9900			9,3100		
Tasa de paro	0,0208		0,0110	0,0061		0,0048
	1,8900			1,2600		
Variación Tasa de Paro	-0,3420		0,2119	-0,3341	***	0,0622
	-1,6100			-5,3700		
Constante	-0,4379		0,6245	0,4220		0,6084
	-0,7000			0,6900		
Nº observaciones			5.478			5.706
F			23.47 (32, 5445)			25.66 (32, 5673)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1538			1.1696
Raíz error al cuadrado			1.741			1.6106

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05



Por su parte, los ingresos solo son significativos en 2007, no en 2010, y solo lo son dos categorías: la de 1.201 a 1.600 euros, y la de 1.601 a 2.100 euros, y aunque no son muy significativas, sí tienen una fuerte influencia positiva en los dos casos en la felicidad de los trabajadores ocupados en España.

En esta regresión, una vez más se repiten los resultados respecto a la situación profesional y a la antigüedad: ninguna de estas dos variables aparecen como significativas para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010.

Y también se repite el comportamiento respecto al tipo de contrato y al tipo jornada; es decir, tener un contrato fijo no es significativo en 2007, pero sí es 2010, con influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España, mientras que tener una jornada a tiempo completo solo es significativo en 2007, pero con una influencia fuerte y negativa sobre la felicidad.

Por otro lado, el análisis de las variables subjetivas en esta hipótesis tampoco pone de manifiesto resultados diferentes a los de la hipótesis anterior: la satisfacción con el salario solo es significativa en 2010, cuando es muy significativa y con influencia positiva, pero débil; la satisfacción con la estabilidad no es significativa ninguno de los dos años, lo que se traduce en que no parece existir relación directa alguna entre esta variable subjetiva y la felicidad de los trabajadores ocupados en España; por su parte, la satisfacción con la seguridad y la salud es significativa tanto 2007 como en 2010, este último año con una significatividad mayor, y en ambos años la influencia es positiva, aunque el impacto sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España es reducido.

Al analizar los resultados correspondientes a los dos índices *Tiempo* y *Realización*, tampoco aparecen novedades respecto a la hipótesis anterior, de manera que ambos índices de nuevo son muy significativos para la felicidad de los trabajadores ocupados es España en 2007 y en 2010,

mostrando los dos una muy fuerte relación directa con la misma, es decir, que cuanto mayor es la satisfacción declarada con esos índices, mayor es dicha felicidad.

Por último, destacar el comportamiento de la tasa de paro, que no aparece como significativa ni en 2007 ni en 2010, poniendo de manifiesto que no existe relación directa entre la tasa de paro en España en esos dos años con la felicidad de los trabajadores ocupados. Por el contrario, la variación de la tasa de paro, si bien no es significativa en 2007, se muestran muy significativa en 2010, es decir, existe una fuerte relación directa con la felicidad de los trabajadores en España en 2010, de forma tal que a mayor variación de la tasa de paro, menor es la felicidad de los trabajadores ocupados, dada la fuerte influencia negativa de esta variables sobre la felicidad.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva en 2007 se deriva del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, y la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller profesional. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*. Por el contrario, la influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, y en 2010 de la variación de la tasa de paro.

#### Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo, excluida la satisfacción con el salario

En esta primera variante de la hipótesis 4, cuyos resultados aparecen en la tabla 4.16, no se encuentran resultados novedosos ni respecto al género, ni a la formación ni a la edad respecto a la regresión anterior de manera que el género no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, ni en 2007 ni en 2010, ni tampoco lo es la formación en 2010, pero sí en 2007: de nuevo la enseñanza primaria no es significativa para la felicidad, mientras que las demás categorías sí lo son, siendo las más significativa el nivel de formación profesional de primer y

segundo grado y bachiller superior, si bien todas ellas tienen una fuerte relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados, con influencia positiva, de nuevo mayor en el caso de la enseñanza secundaria. Y en cuanto a la edad, de nuevo solo es significativa en 2007, pero con una influencia positiva sobre la felicidad que sigue siendo muy débil.

En cambio sí existen diferencias en cuanto a los resultados relacionados con los ingresos respecto a la primera regresión de esta hipótesis 4. Los ingresos son significativos tanto en 2007 como en 2010, aunque en ambos años en distintas categorías. Así, es 2007, dos niveles son significativos con influencia positiva: de 1.201 a 1.600 euros y de 1.601 a 2.100 euros. En 2010, las categorías significativas con influencia positiva, son las dos anteriores, pero también de 2.101 a 3.000 euros, siendo este último el que muestra una mayor influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010.

El resto de los resultados relacionados con las condiciones objetivas de trabajo son semejantes a los de la hipótesis anterior: ni la situación profesional ni la antigüedad son como significativas para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ninguno de los dos años; y lo mismo ocurre con el tipo de contrato y al tipo jornada, cuando de nuevo tener un contrato fijo no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007, pero sí lo es 2010, con influencia positiva, mientras que tener una jornada a tiempo completo solo es significativo en 2007 para dicha felicidad, pero con una influencia fuerte y negativa sobre la misma.

En cuanto al análisis de las variables subjetivas tampoco existen diferencias respecto a la regresión anterior respecto a la satisfacción con el salario, que solo es significativa en 2010, cuando muestra una influencia débil positiva, ni a la satisfacción con la estabilidad, que no muestra relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, ni a la satisfacción con la seguridad y la salud, que es significativa dos los años, con una débil

influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España. Pero es que tampoco existen diferencias con los resultados derivados del análisis de los índices *Tiempo* y *Realización*, que una vez más son muy significativos para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en los dos años, revelando una muy fuerte relación directa con la misma, de modo que cuanto mayor es la satisfacción con esos índices, más elevada es dicha felicidad.

Finalmente, subrayar que tampoco hay diferencias en relación al comportamiento de la tasa de paro, que no tiene relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados ni en 2007 ni en 2010, mientras que la variación de la tasa de paro sigue siendo no significativa en 2007 y muy significativa en 2010, cuando muestra una fuerte relación directa y negativa con la felicidad de los trabajadores en España, lo que se traduce en que a mayor variación de la tasa de paro, menor es la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*; les siguen la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller profesional y los estudios universitarios de grado medio y superior. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido de los niveles de ingresos de 1.601 a 2.100 euros, y de 2.101 euros a 3.000 euros. Por otro lado, la influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, y en 2010 de la variación de la tasa de paro.

**Tabla 4.16. Resultados hipótesis 4 alternativa 2: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0405		0,0572	-0,0552		0,0498
	-0,7100			-1,1100		
Enseñanza primaria	0,2781	*	0,1346	-0,0716		0,1897
	2,0700			-0,3800		
Enseñanza secundaria	0,3176	*	0,1341	-0,0707		0,1850
	2,3700			-0,3800		
FP y bachiller superior	0,4456	**	0,1345	-0,0801		0,1845
	3,3100			-0,4300		
Estudios universitarios	0,3790	*	0,1506	-0,1172		0,1933
	2,5200			-0,6100		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	**	0,0002	0,0003		0,0002
	3,4100			1,4800		
Ingresos de 600 a 1000 €	0,1312		0,1206	-0,0074		0,1213
	1,0900			-0,0600		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1547		0,1278	0,1503		0,1272
	1,2100			1,1800		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,2998	*	0,1339	0,3091	*	0,1287
	2,2400			2,4000		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3257	*	0,1410	0,4026	**	0,1359
	2,3100			2,9600		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2497		0,1579	0,4277	**	0,1461
	1,5800			2,9300		
Ingresos de más de 3.000 €	0,1010		0,2295	0,3771		0,1959
	0,4400			1,9200		
Asalariado S. privado	-0,0656		0,0611	-0,0431		0,0536
	-1,0700			-0,8000		
Antigüedad	0,0009		0,0031	-0,0006		0,0029
	0,2800			-0,1900		
Contrato fijo	0,0362		0,0685	0,1425	*	0,0669
	0,5300			2,1300		
Jornada completa	-0,2905	***	0,0822	-0,1053		0,0835
	-3,5300			-1,2600		
Satisfacción Estabilidad	0,0126		0,0154	0,0245		0,0132
	0,8100			1,8500		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0494	**	0,0173	0,0754	***	0,0143
	2,8600			5,2800		
Índice Tiempo	0,5999	***	0,0612	0,5298	***	0,0594
	9,8100			8,9200		
Índice Realización	0,4838	***	0,0615	0,5394	***	0,0510
	7,8700			10,5900		
Tasa de paro	0,0213		0,0111	0,0064		0,0049
	1,9200			1,3100		
Variación Tasa de Paro	-0,3271		0,2117	-0,3240	***	0,0623
	-1,5400			-5,2000		
Constante	-0,4526		0,6131	-0,1382		0,6026
	-0,7400			-0,2300		
Nº observaciones			5.531			5.706
F			24.83 (31, 5499)			25.96 (31, 5674)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1541			0.1619
Raíz error al cuadrado			1.7475			1.618

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

### Condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo, excluidos los ingresos

En esta segunda variante de la hipótesis 4 (véase tabla 4.17) y a diferencia de la anterior, el género, que sigue sin ser significativo en 2007, pero sí lo es en 2010, cuando ser mujer tiene una influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España. Por su parte, la formación, que sigue siendo solo significativa en 2007 en todos sus niveles, tiene una mayor significatividad en todos ellos excepto en la enseñanza primaria, pero su influencia positiva sobre la felicidad es mayor en todas las categorías que en la regresión anterior. Sin embargo, la edad muestra el mismo comportamiento que en la regresión anterior: solo es significativa en 2007, pero con una débil influencia positiva sobre la felicidad.

Lo mismo ocurre con las cuatro variables objetivas restantes, cuyo comportamiento es calcado respecto a la regresión anterior: en ninguno de los dos años ni la situación profesional ni la antigüedad son como significativas para la felicidad de los trabajadores ocupados en España; por su parte, el tipo de contrato y el tipo jornada tampoco sugieren ninguna diferencia: en 2007, tener un contrato fijo no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero sí lo es 2010, cuando su influencia sobre dicha felicidad es positiva, y tener una jornada a tiempo completo solo es significativo en 2007, pero con una influencia fuerte y negativa sobre la felicidad.

En esta regresión, la satisfacción con el salario solo es significativa en 2010, cuando es muy significativa aunque tiene una débil influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España. En cambio, la satisfacción con la estabilidad no es significativa ninguno de los dos años analizados, mientras que la satisfacción con la seguridad y la salud sí lo es tanto en 2007 como en 2010, con influencia positiva sobre dicha felicidad. Y en cuanto a los índices *Tiempo y Realización* el comportamiento es similar a la regresión anterior: ambos son muy significativos para la felicidad de los

trabajadores ocupados en España en los dos años, con una muy fuerte relación directa con la misma, lo que se traduce en que a mayor la satisfacción con estos índices, mayor es la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010.

Tampoco hay divergencias en cuanto a la tasa de paro, que sigue sin mostrar relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en ninguno de los años analizados; por su parte, la variación de la tasa de paro sigue sin ser significativa en 2007 mientras se muestra muy significativa en 2010, cuando mantiene una fuerte relación directa pero negativa con la felicidad de los trabajadores en España, es decir, a más variación de la tasa de paro, menos felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*; les siguen la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller profesional y los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*. Por otro lado, la influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, y en 2010 de la variación de la tasa de paro.

**Tabla 4.17. Resultados hipótesis 4 alternativa 3: con variables de personales y con condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0636		0,0549	-0,1072	*	0,0471
	-1,1600			-2,2800		
Enseñanza primaria	0,2881	*	0,1359	-0,0395		0,1896
	2,1200			-0,2100		
Enseñanza secundaria	0,3554	**	0,1356	-0,0412		0,1852
	2,6200			-0,2200		
FP y bachiller superior	0,4710	**	0,1363	-0,0446		0,1846
	3,4600			-0,2400		
Estudios universitarios	0,4143	**	0,1510	-0,0480		0,1926
	2,7400			-0,2500		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	**	0,0002	0,0002		0,0002
	3,1800			0,8800		
Asalariado S. privado	-0,073429		.0611326	-0,0757496		.0530474
	-1.20			-1.43		
Antigüedad	0,0014		0,0031	0,0017		0,0028
	0,4700			0,5900		
Contrato fijo	0,0656		0,0688	0,1631	*	0,0665
	0,9500			2,4500		
Jornada completa	-0,2069	**	0,0757	-0,0315		0,0736
	-2,7300			-0,4300		
Satisfacción Salario	0,0101		0,0148	0,0867	***	0,0127
	0,6800			6,8100		
Satisfacción Estabilidad	0,0111		0,0154	0,0224		0,0131
	0,7200			1,7100		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0475	**	0,0174	0,0675	***	0,0142
	2,7400			4,7500		
Índice Tiempo	0,5730	***	0,0624	0,4510	***	0,0601
	9,1800			7,5000		
Índice Realización	0,5003	***	0,0620	0,4810	***	0,0517
	8,0600			9,3100		
Tasa de paro	0,0190		0,0110	0,0047		0,0048
	1,7300			0,9700		
Variación Tasa de Paro	-0,3540		0,2116	-0,3366	***	0,0621
	-1,6700			-5,4200		
Constante	-0,4206		0,6182	0,4191		0,6050
	-0,6800			0,6900		
Nº observaciones			5.478			5.706
F			28.48 (26, 5451)			30.54 (26, 5679)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1519			0.1682
Raíz error al cuadrado			1.7419			1.6111

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05



Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo, excluida la satisfacción con la estabilidad

En la tercera variante de la hipótesis 4, cuyos resultados se recogen en la tabla 4.18, el género aparece como no significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010. Tampoco lo es la formación en 2010, pero sí en 2007, cuando a excepción de la enseñanza primaria, todas las categorías son significativas para la felicidad, siendo la más significativa el nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, que es también la que muestra una mayor influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados. En cambio, la edad solo es significativa en 2007, pero con una influencia positiva sobre la felicidad que sigue siendo muy débil, tal y como ya se ha puesto de manifiesto en las regresiones anteriores.

Por su parte, los ingresos solo son significativos en 2007, en dos niveles, ambos con una fuerte influencia positiva sobre la felicidad de los ocupados en España: los ingresos de 1.201 a 1.600 euros, y los de 1.601 a 2.100 euros.

En relación al resto de variables objetivas, los resultados de nuevo se repiten: ni en 2007 ni en 2010 la situación profesional es significativa para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, y la antigüedad tampoco lo es. Y respecto al tipo de contrato y al tipo jornada, sus resultados no muestran divergencias respecto a las regresiones anteriores, es decir, tener un contrato fijo no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero sí lo es en 2010, en este caso con una significatividad y una influencia positiva mayor que en las regresiones, y tener una jornada a tiempo completo solo es significativo en 2007, cuando su influencia sobre la felicidad es fuerte y negativa.

Por su parte, el comportamiento de las variables subjetivas en esta regresión es similar al de la regresión anterior: la satisfacción con el salario es muy significativa en 2010, con una débil influencia positiva sobre la

felicidad de los trabajadores ocupados en España, pero no es significativa en 2007; la satisfacción con la seguridad y la salud es significativa tanto en 2007 como en 2010, influyendo positivamente sobre dicha felicidad. Los índices *Tiempo* y *Realización* de nuevo son muy significativos los dos años, con una muy fuerte relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, de forma que a mayor satisfacción con estos índices, mayor felicidad.

Tampoco hay discrepancias en la tasa de paro, que no tiene relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados ni en 2007 ni en 2010, mientras que la variación de la tasa de paro, que de nuevo no es significativa en 2007, sí lo es en 2010, cuando influye de manera negativa y muy fuerte sobre la felicidad de los trabajadores en España, de modo que a mayor variación de la tasa de paro, menos felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010 se deriva de las mismas variables: del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller profesional y los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. Por el contrario, la influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, y en 2010 de la variación de la tasa de paro.

**Tabla 4.18. Resultados hipótesis 4 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007		2010	
	$\beta$	ES	$\beta$	ES
Mujer	-0,0297	0,0575	-0,0735	0,0498
	-0,5200		-1,4800	
Enseñanza primaria	.2811987	.1351376	-.0580604	.1888663
	2,08		-0,31	
Enseñanza secundaria	0,3380 *	0,1350	-0,0665	0,1844
	2,5000		-0,3600	
FP y bachiller superior	0,4450 **	0,1356	-0,0776	0,1840
	3,2800		-0,4200	
Estudios universitarios	0,3695 *	0,1517	-0,1072	0,1929
	2,4300		-0,5600	
Edad <sup>2</sup>	0,0006 ***	0,0002	0,0002	0,0002
	3,5000		1,2500	
Ingresos de 600 a 1000 €	.1286742	.1210738	-.0529754	.1208852
	1,06		-0,44	
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,1542	0,1286	0,0426	0,1271
	1,2000		0,3300	
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,3153 *	0,1337	0,1524	0,1296
	2,3600		1,1800	
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,3371 *	0,1416	0,1936	0,1382
	2,3800		1,4000	
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,2478	0,1598	0,1883	0,1489
	1,5500		1,2600	
Ingresos de más de 3.000 €	0,1039	0,2352	0,0958	0,1998
	0,4400		0,4800	
Asalariado S. privado	-0,0591	0,0614	-0,0653	0,0534
	-0,9600		-1,2200	
Antigüedad	0,0005	0,0031	0,0005	0,0029
	0,1500		0,1600	
Contrato fijo	0,0784	0,0640	0,1980 **	0,0619
	1,2300		3,2000	
Jornada completa	-0,2749 **	0,0826	-0,0720	0,0830
	-3,3300		-0,8700	
Satisfacción Salario	0,0044	0,0151	0,0793 ***	0,0135
	0,2900		5,8700	
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0497 **	0,0173	0,0700 ***	0,0142
	2,8700		4,9200	
Índice Tiempo	0,5906 ***	0,0605	0,4996 ***	0,0567
	9,7600		8,8200	
Índice Realización	0,5042 ***	0,0607	0,4900 ***	0,0514
	8,3000		9,5400	
Tasa de paro	0,0208	0,0110	0,0060	0,0048
	1,8900		1,2500	
Variación Tasa de Paro	-0,3445	0,2118	-0,3336 ***	0,0621
	-1,6300		-5,3700	
Constante	-0,5146	0,6066	0,2122	0,5977
	-0,8500		0,3600	
Nº observaciones	5.478		5.706	
F	24.18 (31, 5446)		26.46 (31, 5674)	
Prob > F	0.0000		0.0000	
R <sup>2</sup> ajustado	0.1537		0.1691	
Raíz error al cuadrado	1.7409		1.611	

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

Ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas y desempleo, excluidos el tipo de contrato

En la cuarta y última variante de la hipótesis 4, cuyos resultados se resumen en la tabla 4.19, el género sigue sin ser significativo para la felicidad de los trabajadores en España ni en 2007 ni en 2010. Y de nuevo la formación solo es significativa en 2007 en todos sus niveles excepto la enseñanza primaria, si bien en esta caso la significatividad de cada categoría es mayor que en ocasiones anteriores, y todas ellas muestran un influencia positiva sobre la felicidad, siendo esta influencia mayor la derivada de las formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, seguido de la enseñanza secundaria, y por último de los estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo. La edad otra vez es significativa en 2007, y por primera vez también lo es en 2010, en ambos casos con influencia positiva débil sobre la felicidad.

Como novedad, en esta regresión ninguna categoría de ingresos es significativa ni en 2007 ni en 2010. Ahora bien, el resto de variables laborales objetivas no muestran ninguna novedad: la situación profesional no es significativa ni en 2007 ni en 2010, lo mismo que la antigüedad, y el tipo de jornada solo es significativa en 2007, cuando tener una jornada a tiempo completo influye de forma negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados.

En cuanto a las variables subjetivas, los resultados son similares a los de las regresiones anteriores, exceptuando el comportamiento de la satisfacción con la estabilidad, que no es significativa en 2007, pero sí lo es en 2010, cuando su influencia sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España, aunque débil, es positiva. La satisfacción con el salario no es significativa en 2007 pero es muy significativa en 2010, con influencia positiva pero débil sobre la felicidad; y la satisfacción con la seguridad y la salud es significativa en los dos años, con influencia positiva sobre dicha felicidad en ambos casos.

**Tabla 4.19. Resultados hipótesis 4 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad (Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)**

	2007			2010		
	$\beta$		ES	$\beta$		ES
Mujer	-0,0156		0,0546	-0,0428		0,0449
	-0,2900			-0,9500		
Enseñanza primaria	.4519251		.1281717	-.073565		.1658862
	3,53			-0,44		
Enseñanza secundaria	0,5056	***	0,1289	-0,0556		0,1620
	3,9200			-0,3400		
FP y bachiller superior	0,5630	***	0,1297	-0,0733		0,1619
	4,3400			-0,4500		
Estudios universitarios	0,4767	**	0,1452	-0,1393		0,1705
	3,2800			-0,8200		
Edad <sup>2</sup>	0,0006	***	0,0002	0,0004	*	0,0002
	3,6300			2,1300		
Ingresos de 600 a 1000 €	-.0067324		.1113439	-.0408907		.1022431
	-0,06			-0,40		
Ingresos de 1.001 a 1.200 €	0,0259		0,1185	0,0515		0,1067
	0,2200			0,4800		
Ingresos de 1.201 a 1.600 €	0,1780		0,1230	0,1582		0,1081
	1,4500			1,4600		
Ingresos de 1.601 a 2.100 €	0,2150		0,1298	0,1771		0,1164
	1,6600			1,5200		
Ingresos de 2.101 a 3.000 €	0,1313		0,1456	0,1663		0,1257
	0,9000			1,3200		
Ingresos de más de 3.000 €	-0,0159		0,1993	0,1048		0,1663
	-0,0800			0,6300		
Asalariado S. privado	-0,0603		0,0606	-0,0370		0,0520
	-0,9900			-0,7100		
Antigüedad	0,0013		0,0027	0,0008		0,0025
	0,4700			0,3200		
Jornada completa	-0,1755	*	0,0785	-0,0475		0,0713
	-2,2400			-0,6700		
Satisfacción Salario	0,0127		0,0142	0,0886	***	0,0119
	0,8900			7,4400		
Satisfacción Estabilidad	0,0108		0,0131	0,0311	**	0,0111
	0,8300			2,7900		
Satisfacción Salud y Seguridad	0,0507	**	0,0160	0,0596	***	0,0126
	3,1700			4,7400		
Índice Tiempo	0,5409	***	0,0557	0,4601	***	0,0523
	9,7100			8,7900		
Índice Realización	0,5232	***	0,0577	0,5438	***	0,0481
	9,0600			11,3100		
Tasa de paro	0,0152		0,0101	0,0016		0,0043
	1,5100			0,3700		
Variación Tasa de Paro	-0,2720		0,1953	-0,3281	***	0,0565
	-1,3900			-5,8100		
Constante	-0,4477		0,5603	0,2784		0,5400
	-0,8000			0,5200		
Nº observaciones			6.537			7.047
F			29.48 (32, 6504)			34.66 (32, 7014)
Prob > F			0.0000			0.0000
R <sup>2</sup> ajustado			0.1593			0.1886
Raíz error al cuadrado			1.7769			1.6265

Fuente: elaboración propia; \*\*\*p<0,001, \*\*p<0,01, \*p<0,05

Por su parte, los índices *Tiempo* y *Realización* siguen siendo muy significativos en 2007 y en 2010, con una muy fuerte relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados en España, es decir, cuanto mayor es la satisfacción con estos índices, mayor es la felicidad.

En cuanto a la tasa de paro, ésta no muestra relación directa con la felicidad de los trabajadores ocupados ni en 2007 ni en 2010; en cambio, de nuevo la variación de la tasa de paro, que sigue sin ser significativa en 2007, sí lo es en 2010, influyendo de forma muy negativa sobre la felicidad de los trabajadores en España en 2010.

En esta hipótesis, la mayor influencia positiva para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 deriva del índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*; les siguen la formación profesional de primer y segundo grado y bachiller profesional y enseñanza secundaria. En 2010, la mayor influencia positiva se deriva del índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*. Por otro lado, la influencia negativa sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 se deriva de tener una jornada a tiempo completo, y en 2010 de la variación de la tasa de paro.

Para finalizar, del análisis de los resultados de las distintas alternativas de la hipótesis 4 conviene señalar también la existencia de algunas diferencias entre esas alternativas en cuanto a la significatividad de las distintas variables, si bien estas diferencias son menos que las encontradas en la hipótesis anterior.

En primer lugar y en la alternativa ingresos- satisfacción con el salario en relación con las variables significativas existe una única diferencia que consiste en que el género sí es significativo en la alternativa con satisfacción con el salario en 2010, pero no en la alternativa con los ingresos. En cuanto a las variables no significativas, las diferencias son dos: 1) ser mujer no es significativa en 2007 en la alternativa con satisfacción con el salario, mientras que en la alternativa con ingresos no es significativa ni en 2007 ni en 2010; 2) la edad no es significativa en 2010 en la alternativa con

ingresos, pero en la alternativa con satisfacción con el salario no es significativa en 2007.

En lo que concierne a la alternativa contrato fijo- satisfacción con la estabilidad, aparecen dos diferencias en cada caso. Así, en el análisis de las variables significativas, la primera diferencia está en la variable edad, que en la alternativa con contrato fijo solo es significativa en 2007, mientras que en la alternativa con satisfacción con la estabilidad es significativa los dos años. La segunda diferencia establece que los ingresos solo son significativos en la alternativa con contrato fijo en 2007, pero en ninguna caso es significativa en la alternativa con satisfacción con la estabilidad.

Y en cuanto a las variables no significativas, la diferencias también son dos: la primera consiste en que la edad no es significativa sólo en 2010 en la hipótesis con contrato fijo, pero en la hipótesis con satisfacción con la estabilidad no es significativa ninguno de los dos años. La segunda, consiste en que los ingresos tampoco son significativos en la hipótesis con contrato fijo en 2010, pero en la hipótesis con satisfacción con la estabilidad no son significativos ninguno de los dos años.

Al igual que ocurría en la hipótesis anterior, con estos resultados, no parece tener sentido establecer ninguna de las dos alternativas, contrato fijo-satisfacción con la estabilidad ni ingresos- satisfacción con el salario, puesto que de nuevo que las diferencias registradas no conducen a ningún resultado concluyente sobre qué variables, si las objetivas o las subjetivas, son más determinantes en la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010.

Siguiendo con el análisis, hay que analizar las variables más influyentes en la felicidad de los trabajadores ocupados, tanto de manera positiva como de manera negativa. En el año 2007, la variable más influyente de manera positiva en esa felicidad en todas las alternativas de esta hipótesis es el índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, del nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y del nivel de

estudios universitarios de grado medio y superior y tercer ciclo (excepto en las hipótesis alternativas de contrato fijo y satisfacción con la estabilidad, donde esta última variable no aparece). Es decir, las tres variables que más influyen positivamente en la felicidad en 2007 en esta hipótesis coinciden con las de la hipótesis anterior.

En 2010, la variable más influyente de manera positiva en esa felicidad en todas las alternativas de esta hipótesis es el índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*, de nuevo tal y como ocurría en la hipótesis anterior. Solo en la hipótesis con ingresos y sin satisfacción con el salario les siguen dos variables más que influyen de forma positiva en la felicidad, y son, por orden, los ingresos de 1.601 a 2.100 euros y de 2.101 a 3.000 euros. Y de nuevo, tal y como ocurría en la hipótesis 3, la influencia negativa para la felicidad en 2007 solo se deriva del hecho de tener una jornada completa, mientras que en 2010 solo hay influencia negativa de una variable: la variación de la tasa de paro.

En esta hipótesis, el análisis de las variables inequívocamente significativas y no significativas proyecta los siguientes resultados: tres son las variables inequívocamente significativas en todas las alternativas de esta hipótesis y en los dos años, y son la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo, el índice *Tiempo* y el índice *Realización*. Y cuatro variables son inequívocamente no significativas en todas las alternativas de esta hipótesis y en los dos años: el género, la situación profesional, la antigüedad y la tasa de paro.

En definitiva, en esta hipótesis en general y al igual que se hizo el análisis en la hipótesis anterior, sin puntualizar las diferencias entre ambos años y entre las alternativas, de las tres variables personales, solo dos influyen en la felicidad, y son la formación y la edad, pero no el género (lo mismo que ocurrió en la hipótesis 3); los ingresos, influyen o no, dependiendo de la alternativa y del año; de las cuatro condiciones laborales objetivas, dos no son influyentes en ningún caso, y son la situación profesional y la



antigüedad), y las otras dos, tipo de contrato y tipo de jornada, depende del año; de las cinco variables subjetivas, solo tres son siempre influyentes, y son la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo, el índice *Tiempo*, el índice *Realización*, la satisfacción con el salario; y en cuanto a las variables relacionadas con el desempleo, la tasa de paro no influye en ningún caso ni en ningún año, y la variación de la tasa de paro solo es influyente para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en el año 2010. Es decir, del análisis de las alternativas de la hipótesis 4 en su conjunto, se puede concluir que al igual que ocurría en la hipótesis 3, y según muestran los resultados analizados, la influencia de las condiciones subjetivas “eclipsa” a la del resto de variables (ingresos, condiciones laborales objetivas), si bien en esta caso aparece como determinante para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en el año 2010 la variación de la tasa de paro.

De los resultados de todas las regresiones analizadas, hay que destacar varios hechos importantes:

- El primero de ellos es que el género no es significativo ni 2007 ni 2010 para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, al igual que ocurre con la situación profesional, la antigüedad, la satisfacción con la estabilidad y la tasa de paro del año analizado.
- El segundo, es que existe otro grupo de variables que son significativas en uno de los años analizados, pero no en el otro, y son la formación y el tipo de jornada (significativas en 2007, pero no en 2010), y el tipo de contrato, la satisfacción con el salario y la variación de la tasa de paro (significativas en 2010, pero no en 2007).
- Y el tercero y último es que hay una serie de variables que siempre son significativas para la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España tanto en 2007 como en 2010, y son la edad, los ingresos, la satisfacción con la seguridad y la salud y los índices *Tiempo* y *Realización*, con todas las variables subjetivas

que agrupan, que son satisfacción con la jornada, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso y las vacaciones y permisos incluidas en el índice *Tiempo*, y la satisfacción con la actividad desarrollada, la organización del trabajo, la autonomía e independencia en el mismo, el desarrollo personal y la formación, incluidas en el índice *Realización*.

## **Capítulo 5. Resumen y conclusiones**

Este trabajo parte de dos ideas básicas: la economía existe por y para las personas, y la economía está integrada en el sistema social, en el que las decisiones individuales no están determinadas en exclusiva por intereses particulares de mercado, sino también por valores sociales y emociones personales. De ahí la importancia de comprender el comportamiento económico de los individuos, a través del marco teórico de la economía de la felicidad, marco de análisis complementario al análisis económico tradicional, cuya consistencia se ha puesto de manifiesto a través de un amplio abanico de investigaciones empíricas realizadas y de iniciativas gubernamentales e institucionales puestas en marcha. Además, los análisis han evidenciado que la felicidad depende de las características personales del individuo, de su situación individual y social, de sus expectativas (tanto de mejora como de empeoramiento) y de las comparaciones con otros individuos. Los supuestos teóricos asumen que el bienestar subjetivo es medible y comparable. Y la evidencia empírica ha puesto de manifiesto tanto su mensurabilidad, como la posibilidad de comparaciones interpersonales.

La economía de la felicidad destaca la importancia del trabajo para la felicidad de los individuos y de los países. Frente a la concepción neoclásica del trabajo como un coste en términos de horas de ocio para obtener recursos y alcanzar un determinado nivel de consumo, la realidad destaca la importancia de la faceta humana del trabajo, de los intereses y las preocupaciones de los trabajadores, y su comportamiento en el entorno social de influencia, todo ello recogido en la idea de satisfacción laboral y en el análisis de la utilidad derivada del trabajo, más allá de la remuneración.

Se puede situar el primer gran referente de la Economía de la Felicidad en 1971 gracias a un estudio de los psicólogos Brickman y Campbell sobre la felicidad individual y colectiva, según el cual la mejora en la riqueza, en los ingresos y en otras circunstancias objetivas de los individuos no producen

efectos reales en su bienestar. Estas conclusiones tuvieron una gran influencia en economistas como Richard Easterlin, cuyos trabajos basados en datos subjetivos del bienestar, pusieron en duda supremacía de la riqueza como variable explicativa de la felicidad. Easterlin (1974) demostró que entre 1946 y 1970 en Estados Unidos, el ingreso per cápita se duplicó, mientras que la felicidad no aumentó, lo que se conoce como la *Paradoja de la Felicidad*. Y otros economistas estudiaron la satisfacción laboral para explicar el comportamiento del mercado de trabajo (Freeman, 1978; Hamermesh, 1977; Borjas, 1979).

En el desarrollo posterior de estudio de la felicidad en la ciencia económica, existe un momento crucial, en 1997, cuando el análisis económico de la felicidad llega a *The Economic Journal*, con un simposio titulado *Controversia: Economía y Felicidad*. Tres son las principales contribuciones a esta controversia: "*Happiness and economic performance*" de Andrew Oswald, "*The frame of reference as a public good*", de Robert Frank, y "*Case for happiness, cardinalism, and interpersonal comparison*", de Yew-Kwang Ng. Oswald (1997) analiza los datos de bienestar subjetivo y concluye con una recomendación: esta información ha de ser recogida en las cuentas nacionales porque los asuntos económicos sólo importan si hacen a la gente más feliz. Por su parte, la contribución de Frank (1997) a la controversia economía-felicidad se centró en las implicaciones de la Paradoja de la Felicidad para la política económica, mientras que Ng (1997), a través de un punto de vista tradicional del bienestar, argumentó que en las economías avanzadas existe evidencia de que para toda la sociedad, en el largo plazo y en términos reales del poder adquisitivo, el dinero no compra la felicidad, o al menos no compra demasiada.

Hoy, las investigaciones empíricas de la felicidad introducen un concepto ampliado de utilidad, que incluye la utilidad experimentada y la utilidad de procedimiento, bajo el paraguas de que la utilidad consiste en todo aquello que el individuo valora, de manera que incluye tanto la valoración de los procesos como las expectativas que generan esa utilidad.

Y en estas investigaciones, en la actualidad el análisis de la utilidad derivada del trabajo se realiza como una aproximación al bienestar individual, a través de la satisfacción laboral. Esta premisa dista mucho de la concepción neoclásica del trabajo del modelo básico de elección renta-ocio, en el que la utilidad derivada del trabajo se traduce exclusivamente en el nivel de consumo que permite gracias a su poder de compra, en función del tiempo que un individuo ha decidido dedicar a un empleo remunerado, de modo que cuanto mayor sea la cantidad de bienes de consumo que el individuo puede adquirir gracias a esa remuneración, mayor será su bienestar. En esta concepción, el trabajo no se considera un bien ya que no proporciona utilidad en sí mismo; en cambio, se concibe como un coste en términos de horas de ocio. Es obvio que esta idea está muy lejos de la realidad de los trabajadores, que no se preocupan en exclusiva de su salario, sino de otras condiciones laborales, como la estabilidad, la formación o las relaciones con sus compañeros y superiores, entre otras, dado que influyen de manera directa en su bienestar en el trabajo, pero también fuera de él.

Bajo estas premisas, el contenido de esta tesis está estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo se recogen los fundamentos teóricos de la Economía de la Felicidad, desde los antecedentes históricos del hedonismo y del eudemonismo, pasando por el utilitarismo, la utilidad procedimental frente a la utilidad revelada, para concluir con la Paradoja de Felicidad de Easterlin y el desarrollo empírico posterior de este marco de análisis y los hallazgos de los determinantes macro y microeconómicos de la felicidad, para distintos colectivos, países y momentos temporales. El segundo capítulo recoge los principales resultados empíricos del análisis económico de la felicidad en economía y otras ciencias sociales, precedidos de un resumen de cómo se concibe la felicidad en las distintas líneas de trabajo. El capítulo termina presentando de manera pormenorizada los dos grandes bloques de investigación en economía bajo este marco de análisis, que son la relación entre la felicidad y el desempleo, y la relación entre la felicidad y

los ingresos. En este sentido, y dado el propósito de esta tesis, el tercer capítulo se centra en la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral, presentando una descripción de sus principales determinantes, tanto personales como del empleo, así como una descripción de los principales resultados de la satisfacción laboral en España y de sus determinantes. El cuarto capítulo presenta los resultados del análisis empírico de la felicidad de los trabajadores ocupados en España durante la actual crisis, es decir, cómo se ve afectada la felicidad de los trabajadores ocupados por la crisis, mediante un análisis de corte transversal y poder así comparar la situación en 2007 y en 2010. Para ello se ha seguido una estrategia analítica basada en un análisis de regresión lineal múltiple, a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, con el objetivo de establecer las condiciones laborales objetivas y subjetivas que determinan la felicidad de los trabajadores ocupados en España según las distintas características personales y laborales de dichos trabajadores. Por último, el quinto capítulo recoge las principales conclusiones derivadas de los resultados empíricos de nuestra investigación, así como la coherencia de estos resultados con los de la literatura existente. Por último se vislumbran algunas posibles líneas de trabajo futuro bajo este marco de análisis, para la reflexión de la economía y de la sociedad.

Ahondando en el contenido de los distintos capítulos, el primero de ellos, que trata sobre los fundamentos teóricos de la Economía de la Felicidad, parte del hedonismo de Epicúreo y del eudemonismo aristotélico, para recorrer el utilitarismo de Bentham, la de utilidad incorporada a la Teoría de la Preferencias Reveladas, la discusión sobre la utilidad ordinal y cardinal, dar el salto desde la utilidad a la felicidad, mediante el concepto de las preferencias expresadas y la utilidad procedimental, y aterrizar en la Paradoja de Felicidad de Easterlin, que se resumen en que entre 1946 y 1970 en Estados Unidos, el ingreso real per cápita se duplicó, mientras que el grado de satisfacción subjetiva (felicidad) no aumentó. Las claves que explican esta paradoja son tres: la competencia posicional, la adaptación y

la competencia posicional, a través de las preferencias interdependientes y la renta relativa aspiraciones. A su vez, estas tres claves se basan en tres conceptos fundamentales: las comparaciones sociales y la competencia posicional, a través de las preferencias interdependientes y la renta relativa; los procesos de adaptación hedónica y la teoría del *Set Point*; y los fallos de pronóstico afectivo y las expectativas erróneas. Estos conceptos a su vez se apoyan en las ideas de los bienes básicos y no básicos de Adam Smith, el consumo ostentoso de Thorstein Veblen, los bienes posicionales de Fred Hirsch, y los bienes de confort de Tibor Scitovsky.

Gracias a los trabajos realizados por la psicología social y la sociología, la Economía de la Felicidad empieza a desarrollarse, y lo hace sobre todo en torno a la idea de que las aspiraciones de los individuos y la producción de utilidad relativa dependen de dos procesos: de la adaptación de los individuos y de las comparaciones sociales, de manera que los individuos ajustan sus niveles de bienestar a las circunstancias y hacen depender su bienestar de la posición que ocupan en relación con los demás, dando lugar a la denominada *noria hedónica*, según la cual las aspiraciones individuales se incrementan según lo hacen los ingresos, pero una vez satisfechas las necesidades básicas, los ingresos relativos se convierten en más importantes para el bienestar que los absolutos, de modo que el bienestar extra de los bienes de consumo adicionales solo es transitorio, es decir, la satisfacción que proporciona la nueva situación de consumo depende en exclusiva del cambio.

El desarrollo básicamente empírico de la Economía de la Felicidad se debe a la mayor disponibilidad de datos subjetivos y a su uso por parte de los economistas, que estudian los determinantes macro y microeconómicos de la felicidad, para distintos años, colectivos y países, a través del comportamiento observado de los individuos y de la utilidad interdependiente y procedimental, en la que se valoran no solo los resultados, sino también los procesos, es decir, cómo se ha llegado a ese resultado a través del tiempo, de manera que los efectos intertemporales,

es decir, las experiencias pasadas y las expectativas futuras, son cruciales, retomando el concepto de utilidad como bienestar, como satisfacción con la vida, al incorporar la idea original de que la utilidad consiste en todo aquello que el individuo valora. Y si como señala Sampedro (2009), la economía es una ciencia social, su fundamento es la sociedad. Y como la sociedad la constituyen las personas, el problema de las personas es decisivo para la economía. Y el problema de las personas es su bienestar y su felicidad.

Y el desarrollo del estudio empírico de la felicidad se recoge en el segundo capítulo, que resumen los resultados principales de las investigaciones, de manera especial los análisis centrados en la relación entre la felicidad y desempleo, y la felicidad y los ingresos. La literatura sobre la felicidad en economía se basa en la perspectiva de que la felicidad (bienestar subjetivo) es observable y medible, y el objetivo principal de esta literatura ha sido la identificación de sus determinantes personales y socioeconómicos de la felicidad, como la edad, la educación, la situación laboral, la salud, las relaciones sociales, el estado civil o la participación democrática. Pero dos factores económicos han centrado el interés de las investigaciones: el desempleo y la renta de los individuos, con resultados concluyentes respecto al primero y menos homogéneos respecto al segundo, ya que no todos los estudios confirman la paradoja de Easterlin. De estos análisis se desprende que la cuestión no es tanto si la renta contribuye o no a la felicidad, sino cuánto y cómo.

Una de las consecuencias más importantes de esta literatura es el hecho de que debido a esta información de carácter subjetivo, la economía se está replanteando algunos de sus fundamentos, lo que puede resultar interesante de cara a la política económica. La literatura también muestra la importancia de estudiar el bienestar de los individuos en tanto que trabajadores al analizar la felicidad de las personas, dado que la satisfacción en el trabajo es un determinante clave en el bienestar individual y es un buen predictor del comportamiento de los trabajadores, y no únicamente no



solo a través de los ingresos, sino de otros aspectos de las distintas condiciones laborales.

Además, tres son los factores que más afectan al bienestar subjetivo, es decir, a la felicidad: el empleo, su calidad y las circunstancias en que se realiza el trabajo (Esteve, 2004). De ahí que el capítulo tercero haya centrado su atención en este aspecto, porque son muchas y diversas las razones para que los economistas se preocupen de la satisfacción laboral. Los trabajadores tienen una vida fuera del empleo afecta directamente a su trabajo, y a su vez su satisfacción laboral afecta a su satisfacción con la vida en general, y dada la correlación existente entre ambas, resulta muy interesante conocer qué efecto es mayor, así como identificar tanto los factores intrínsecos de esa satisfacción laboral, es decir, los relacionados con el trabajo propiamente dicho, como los factores extrínsecos, relacionados con las condiciones de trabajo. Y en definitiva, mejorar el bienestar en el trabajo y neutralizar los efectos nefastos del desempleo pueden ser elementos clave de una política económica en favor de la felicidad, por lo que la mejora del bienestar de los individuos debe de tener en cuenta el trabajo y las condiciones bajo las que se desarrolla, porque a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad.

A lo largo de la revisión de la evidencia empírica, se pone de manifiesto que existe una fuerte correlación entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con la vida en general, es decir, con la felicidad. A la hora de examinar la tanto la satisfacción laboral como la felicidad resulta imprescindible identificar los factores intrínsecos, relacionados con el trabajo propiamente dicho, como la autonomía o el desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, y los factores extrínsecos, relacionados con las condiciones de trabajo, como el salario o la seguridad en el empleo. Pero también por el contexto económico en el que el trabajo tiene lugar, así como las propias valoraciones de los trabajadores sobre dichos factores.

De este modo, el caso de estudio recogido en el capítulo 4, tiene por objeto el análisis de la felicidad de los trabajadores ocupados en España, antes y durante la actual crisis económica, para saber si esa felicidad se ve afectada por la actual crisis económica y del empleo en España. La idea es conocer qué determina la felicidad de los ocupados en España y de qué condiciones laborales depende esa felicidad, y establecer así sus determinantes. Y para estudiar la evolución en el contexto actual de crisis, se han considerado los datos correspondientes a los años 2007 y 2010, con el fin de realizar un análisis de corte transversal.

La fuente de información seleccionada para llevar a cabo el análisis propuesto es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desde el año 1999. Esta encuesta se centra en el análisis de la calidad de vida en el trabajo de la población ocupada en España, a través de la información sobre las características de los empleos y el grado de satisfacción con esas características, lo que permite un análisis adecuado de los determinantes de la satisfacción laboral.

Este estudio parte de los trabajos de Hammersmesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), que ponen de manifiesto que la satisfacción laboral es una variable económica subjetiva determinante para entender el comportamiento individual, y las investigaciones de Argyle (1999), Clark y Oswald (1994), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999), que confirman el hecho de que la satisfacción laboral es un buen predictor de la felicidad de los individuos. Además, se considera la felicidad como un fenómeno pluridimensional, una de cuyas dimensiones más determinantes es el trabajo. Ahora bien, no se considera el trabajo bajo las premisas del análisis económico neoclásico, como un coste en términos de horas de ocio, sino como un bien, que por tanto puede generar satisfacción para el individuo. De este modo, hipótesis de investigación de este análisis son las siguientes:

- Hipótesis 1: La satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad (se trata de analizar la consistencia de esta afirmación, mediante el estudio de la correlación entre la satisfacción en el trabajo y felicidad), tal y como establecen autores como Clark y Oswald (1994), Warr (1999), Argyle (1999), Kenny (1999) y Frey y Stutzer (1999)).

La formulación de esta hipótesis se concreta como sigue:

$$\rho_{F,SL} > 0$$

- Hipótesis 2: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos ( $x_1$ ), pero también por las condiciones laborales objetivas ( $x_2$ ) (situación profesional, antigüedad, contrato indefinido o temporal, jornada a tiempo completo o parcial), tal y como establecen autores como Easterlin (1995, 2001), Clark y Oswald (1996), Hamermesh (2001), Sloane y Ward (2001), Sloane y Williams (2000), Lévy-Garboua y Montmarquette (2004), Clark (1996b) y De Santis y Durst (1996).

La formulación de esta hipótesis se concreta como sigue:

$$F = \beta_0^1 + \beta_1^1 x_1$$

$$F = \beta_0^2 + \beta_1^2 x_1 + \beta_2^2 x_2$$

- Hipótesis 3: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos y las condiciones laborales objetivas, pero también por las percepciones subjetivas de esas condiciones laborales objetivas ( $x_3$ ), tal y como establecen autores como Álvarez (2005), Gamero (2003) y Layad (2004).

La formulación de esta hipótesis se concreta como sigue:

$$F = \beta_0^3 + \beta_1^3 x_1 + \beta_2^3 x_2 + \beta_3^3 x_3$$

- Hipótesis 4: La felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, por sus condiciones laborales objetivas y las percepciones subjetivas de éstas, pero también por el contexto económico y social, especialmente por la situación del desempleo (x4: paro, absoluto (tasa) y relativo (variación)), debido a la incertidumbre y la inseguridad que genera, y al deterioro de las expectativas que produce, tal y como establecen Easterlin (1995), Anh y Mochón (2007), Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005) y García-Mainar, García Serrano y Toharia (2007).

La formulación de esta hipótesis se concreta como sigue:

$$F = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$$

Además de las hipótesis planteadas, en las hipótesis 3 y 4, se ha llevado a cabo una variante consistente en lo siguiente: contrastar cada una de las dos hipótesis sustituyendo una variable objetiva con su "correspondiente" variable subjetiva. Así, se han contrastado ambas hipótesis con tres variantes: con todas las variables del análisis, con la variable objetiva *ingresos* y sin la variable subjetiva *satisfacción con el salario* y con la variable objetiva *contrato fijo* y sin la variable subjetiva *satisfacción con la estabilidad*.

Para contrastar las hipótesis planteadas, se ha diseñado un modelo en el que la variable dependiente es el grado de satisfacción con la vida personal, entendida como una *proxy* a la felicidad. Para incluir el desempleo, se ha identificado cada comunidad autónoma con su tasa de paro y su tasa de variación del paro de los tres años anteriores al de referencia, es decir, de 2004 a 2007 para el año 2007, y de 2007 a 2010 para el año 2010, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Además, se han creado dos índices a partir de distintas variables originales. El índice *Realización*, dependiente de las siguientes variables originales:

grado de satisfacción con la actividad desarrollada, grado de satisfacción con la organización del trabajo, grado de satisfacción con la autonomía/independencia, grado de satisfacción con su desarrollo personal y grado de satisfacción con la formación; y el índice *Tiempo*, dependiente de las siguientes variables originales: grado de satisfacción con la jornada, grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios, grado de satisfacción con el tiempo de descanso y grado de satisfacción con vacaciones y permisos.

De este modo, las variables independientes de la regresión son: género, edad, nivel de estudios, nivel de ingresos, situación profesional, antigüedad, tipo de contrato, tipo de jornada, grado de satisfacción con el salario, grado de satisfacción con la estabilidad, grado de satisfacción con la salud y seguridad, índice *Realización*, índice *Tiempo*, tasa de paro y variación de la tasa de paro.

La estrategia analítica se ha concretado en un análisis de regresión múltiple de un modelo lineal general, a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, con el apoyo del paquete estadístico STATA.

Las principales conclusiones del análisis propuesto se concretan a continuación<sup>30</sup>.

En cuanto a la primera hipótesis, que establece que la satisfacción laboral afecta a la felicidad individual, de manera que a mayor satisfacción laboral mayor felicidad, los resultados muestran que el *coeficiente de correlación de Pearson* en 2007 es positivo (0,3243) y significativo, al igual que en 2010 (0,3350), es decir, se confirma la hipótesis puesto que existe correlación entre la satisfacción en el trabajo y felicidad para los trabajadores ocupados

---

<sup>30</sup> Dada la uniformidad de los resultados derivados de las dos alternativas planteadas en las hipótesis 3 y 4, entre ingresos y satisfacción con el salario y tipo de contrato y satisfacción con la estabilidad, respecto a las regresiones que incorporan todas las variables independientes del análisis y puesto que los resultados no resultan distintos ni concluyentes, tal y como se ha puesto de manifiesto en el capítulo 4, las conclusiones se centran en las regresiones que incorporan todas las variables correspondientes a cada hipótesis.

en España. Además, puesto que la significatividad es menor de 0,05 (en este caso es menor que 0,001), la hipótesis se confirma no solo para la muestra sino también para la población. Al mismo tiempo, de los resultados se concluye que esta relación es mayor en 2010 que en 2007, es decir, la satisfacción laboral es más importante en la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2010, en plena crisis económica, que en 2007.

Respecto a la segunda hipótesis, los resultados obtenidos del análisis para la primera parte, que establece que la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, confirman la hipótesis: tanto en 2007 como en 2010, los ingresos son significativas en la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España, con una influencia siempre positiva y fuerte sobre la misma, en ocasiones muy determinante. Y en cuanto a la segunda parte de la hipótesis, que incluye las condiciones laborales objetivas en el análisis, y que establece que la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos pero también por determinadas condiciones laborales objetivas, como las relacionadas con la situación profesional, la antigüedad, el tipo de indefinido y el tipo de jornada, los resultados obtenidos para estas variables parecen confirmar la hipótesis, puesto que tres de las cuatro variables laborales objetivas estudiadas, además de los ingresos, influyen de manera concluyente en la felicidad de los trabajadores ocupados en España, tanto en 2007 como en 2010, es decir, en España la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por la situación profesional, el tipo de contrato y el tipo de jornada, pero no por la antigüedad en el puesto de trabajo.

Siguiendo con el análisis, los resultados obtenidos para la tercera hipótesis, cuyo enunciado afirma que la felicidad de los trabajadores ocupados en España está influida por los ingresos y las condiciones laborales objetivas, pero también por las percepciones subjetivas de esas condiciones laborales, confirman la hipótesis, dada la uniformidad de los resultados respecto de la mayoría de las variables analizadas. De las 17 variables objetivas y

subjetivas incorporadas en el análisis (incluidas las agregadas en los índices *Tiempo y Realización*), todas excepto tres de ellas (la situación profesional, la antigüedad y la satisfacción con la estabilidad) son determinantes para la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 y en 2010. Es decir, dicha felicidad en ambos años depende, además de la formación y la edad, del tipo de contrato, del tipo de jornada, de la satisfacción con el salario, de la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo, de la satisfacción con la jornada, de la satisfacción con la flexibilidad de horarios, de la satisfacción con el tiempo de descanso, de la satisfacción con las vacaciones y permisos, así como de la satisfacción con la actividad desarrollada, de la satisfacción con la organización del trabajo, de la satisfacción con la autonomía e independencia en el mismo, de la satisfacción con la formación y de la satisfacción con el desarrollo personal en ese puesto de trabajo.

Para finalizar, en cuanto el análisis de resultados obtenidos para la cuarta hipótesis, según la cual la felicidad de los trabajadores ocupados está influida por los ingresos, por las condiciones laborales objetivas y subjetivas, pero también por el contexto económico y social, caracterizados por la situación del desempleo, de nuevo se confirma la hipótesis, puesto que de las 19 variables analizadas, solo tres de ellas no aparecen como influyentes para dicha felicidad, y son la situación profesional, la antigüedad y la tasa de paro. Es decir, en este caso, en 2007 y en 2010 la felicidad de los trabajadores ocupados, además de la formación y la edad, depende de forma directa de del tipo de contrato, del tipo de jornada, de la satisfacción con el salario, de la satisfacción con la estabilidad, de la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo, de la satisfacción con la jornada, de la satisfacción con la flexibilidad de horarios, de la satisfacción con el tiempo de descanso, de la satisfacción con las vacaciones y permisos, así como de la satisfacción con la actividad desarrollada, de la satisfacción con la organización del trabajo, de la satisfacción con la autonomía e independencia en el mismo, de la satisfacción con la formación y de la

satisfacción con el desarrollo personal en ese puesto de trabajo, y también, aunque solo en el año 2010 (y no en el año 2007) y de forma concluyente, de la variación de la tasa de paro.

El hecho de que la tasa de paro media anual correspondiente a cada uno de los años analizados (el 8,2 por ciento en 2007 y el 20,1 por ciento en 2010) no sea determinante para la felicidad de los trabajadores ocupados ninguno de los dos años, ni tampoco lo sea la tasa de variación de dicha tasa de paro en 2007, que se situó en el -22,6 por ciento, y sí lo sea en 2010, cuando alcanzó el 143,5 por ciento, pone de manifiesto el impacto que tiene el desempleo para la felicidad de los trabajadores ocupados, es decir, para aquellos que tiene un puesto de trabajo, dada la incertidumbre y la inseguridad que genera el deterioro generalizado de la economía en general y del mercado de trabajo en particular, en detrimento de las expectativas de esos trabajadores.

Una vez confirmadas las hipótesis de investigación, hay que destacar varios hechos importantes de los resultados obtenidos para todas las regresiones analizadas. El primero de ellos es que el género no es significativo ni 2007 ni 2010 para la felicidad de los trabajadores ocupados en España, al igual que ocurre con la situación profesional, la antigüedad, la satisfacción con la estabilidad y la tasa de paro del año analizado. El segundo, es que existe otro grupo de variable que son significativas en uno de los años analizados, pero no en el otro, y son la formación y el tipo de jornada (significativas en 2007, pero no en 2010), y el tipo de contrato, la satisfacción con el salario y la variación de la tasa de paro (significativas en 2010, pero no en 2007). Y el tercero y último es que hay una serie de variables que siempre son significativas para la determinación de la felicidad de los trabajadores ocupados en España tanto en 2007 como en 2010, y son la edad, los ingresos, la satisfacción con la seguridad y la salud y los índices *Tiempo* y *Realización*, con todas las variables subjetivas que agrupan, que son satisfacción con la jornada, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso y las vacaciones y permisos incluidas en el índice *Tiempo*, y la satisfacción



con la actividad desarrollada, la organización del trabajo, la autonomía e independencia en el mismo, el desarrollo personal y la formación, incluidas en el índice *Realización*.

A pesar de estos hechos destacados, existen variables que son significativas de manera inequívoca en cada hipótesis tanto en 2007 como en 2010. Así, en la segunda hipótesis estas variables son además de la edad, los ingresos y el tipo de contrato; en la tercera hipótesis estas variables son el índice *Tiempo* y el índice *Realización*; y en la cuarta hipótesis son, además de estos dos índices, aparece la satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo.

Ahora bien, no todas las variable resultan igual de influyentes en la felicidad de los trabajadores ocupados en cada hipótesis, ni todas lo hace de forma positiva. Las variables con mayor influencia positiva tanto en 2007 como en 2010 en la segunda hipótesis son los ingresos, en primer lugar del nivel el de ingresos de 2.101 a 3.000 euros, seguida del nivel de ingresos de 1.601 a 2.100 euros. Por su parte, en la tercera hipótesis, las variables con mayor influencia positiva no son coincidentes del todo. En 2007, la variable más influyente de manera positiva es el índice *Tiempo*, seguido del índice *Realización*, del nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y del nivel de estudios universitarios de grado medio y superior; en cambio, en 2010, la variable más influyente es el índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*, y tener un contrato fijo. En la cuarta hipótesis, en 2007 las variables con mayor influencia positiva sobre la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007 son coincidentes con las de la hipótesis anterior, mientras que en 2010, excepto tener un contrato fijo, de nuevo las variables más influyentes de manera positiva es el índice *Realización*, seguido del índice *Tiempo*.

Por su parte, también aparecen variables que afectan de forma negativa a la felicidad de los trabajadores ocupados en España; así en todas las hipótesis en 2007 la única influencia negativa se deriva del hecho de tener

una jornada a tiempo completo; en cambio en 2010 en la segunda hipótesis de ser un trabajador del sector privado, en la tercera hipótesis ninguna variable influye negativamente sobre la felicidad, mientras que en la cuarta y última hipótesis, es la variación de la tasa de paro la variable que reduce la felicidad de los trabajadores ocupados en España.

Ahora bien, los resultados obtenidos de este análisis no siempre coinciden con los de investigaciones anteriores de la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores en España, tal y como se detalla a continuación.

Así, si se tiene en cuenta el género, y al contrario de las conclusiones de Álvarez (2005), que señalan que ser mujer tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, del análisis aquí propuesto se concluye que en general, el género no tiene efecto significativo alguno en la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010, y en todo caso, de ser significativo, el hecho de ser mujer disminuye dicha felicidad.

A diferencia de la conclusión de Ahn y Mochón (2007), que muestra que mayores niveles de educación afectan positivamente a la satisfacción laboral, y por tanto a la felicidad, en este análisis se pone de manifiesto que los niveles de formación solo son significativos en la felicidad de los trabajadores ocupados en España en 2007, y nunca no lo son en 2010. Ahora bien, cuando son significativos, su influencia es fuerte y positiva, destacando el hecho de que siempre esa influencia es mayor y más significativa en el nivel de estudios de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y no en el niveles de estudios universitarios de grado medio y superior, lo que parece confirmar el análisis de Albert y Davia (2005) según el cual la educación disminuye la satisfacción laboral a través de las expectativas (que se presuponen más altas y más difíciles de lograr entre los trabajadores con estudios universitarios), y a diferencia de las conclusiones de Ahn y Mochón (2007), según las cuales a mayor educación, mayor satisfacción laboral.

Y tal y como señalan los estudios de Muñoz del Bustillo y Fernández Macías (2005) y Mainar et al. (2005), los ingresos no parecen tener una influencia muy significativa en la felicidad de los trabajadores ocupados en España, ni en 2007 ni en 2010, sobre todo cuando se incluyen en el análisis variables subjetivas o relacionadas con el desempleo, cuando su efecto positivo sobre dicha felicidad desaparece, tal y como establece Ahn (2005). Ahora bien, si se analiza de forma aislada la influencia de los ingresos, incluido el análisis conjunto con las variables laborales objetivas, su influencia es positiva y significativa en la felicidad de los trabajadores ocupados en España, coincidiendo con el análisis de Gamero (2009). Ahora bien, en cualquier caso, y a diferencia de los resultados de Álvarez (2005), cuando se incorporan al análisis las variables subjetivas y de desempleo, los ingresos no son el factor más determinante de la felicidad de los trabajadores ocupados en España según los resultados del análisis aquí propuesto; solo lo son cuando se analizan por separado o junto con las condiciones laborales objetivas, y nunca en el resto de los casos.

Respecto a la situación profesional, y a diferencia de Albert y Davia (2005) que establecen que la satisfacción laboral aumenta con el hecho de trabajar en el sector público, los resultados de esta tesis ponen de manifiesto que la situación profesional de asalariado en el sector público o en el sector privado no es significativo para la felicidad de los trabajadores ocupados en España ni en 2007 ni en 2010, tal y como señala Gamero (2007).

En cuanto al tipo de contrato, de los resultados de esta análisis se puede concluir que cuando tener un contrato indefinido es significativo (puesto que esto no siempre ocurre tal y como establecen Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2005), esto afecta de manera positiva a la felicidad de los trabajadores ocupados en España, coincidiendo con los resultados de Albert y Davia (2005) y Mainar et al. (2005), pero a diferencia de Gamero (2007) que concluye que tener un contrato indefinido no aumenta la satisfacción laboral. Y a diferencia del resultado de Albert y Davia (2005) que establece

que la satisfacción laboral aumenta con la antigüedad, en este caso la antigüedad no tiene efecto alguno sobre la felicidad ni en 2007 ni en 2010.

Por otro lado, los resultados de este análisis confirman que en España la situación social, caracterizada por la evolución del desempleo, tiene una relación directa con la felicidad declarada de los trabajadores ocupados, a través de las expectativas de futuro, dado que la situación del desempleo (relativamente positiva en 2007 y muy negativa en 2010) no influye en ningún caso en esa felicidad; en cambio, la clara evolución desfavorable del desempleo entre los años 2007 y 2010 afecta de manera directa a la felicidad de los ocupados en España, a través de las aspiraciones y las expectativas (de empeoramiento) más que por su situación social relativa, que es mejor que la de los trabajadores parados. Es decir, los resultados de esta investigación confirman la evidencia de otros análisis en relación a los efectos no pecuniarios del desempleo y el aumento de la incertidumbre que esta situación provoca, no solo entre aquellos que han pedido su puesto de trabajo, sino también entre aquellos que aún lo conservan, como ponen de manifiesto los estudios de Di Tella et al. (2001 y 2003) y García (2004).

Ahora bien, mientras que de los resultados de Di Tella, MacCulloch y Oswald (2001), Clark (2002) y Gamero (2009) se deduce que el desempleo afecta menos cuando más extendido está, es decir, que causa menor infelicidad cuanto mayor es la tasa de paro, o lo que es lo mismo, que los trabajadores ocupados son más felices cuanto mayor es la tasa de paro, de los resultados del presente análisis se deduce lo contrario: en España, la influencia negativa de la variación de la tasa de paro es similar en 2007 y 2010, teniendo además en cuenta que esa influencia no es significativa el primer año, pero es altamente significativa el segundo. Es decir, en España, el deterioro del desempleo, solo afecta de manera determinante a la felicidad de los trabajadores ocupados cuando la situación empeora, reduciendo esa felicidad, pero no cuando la situación es de mejora, al no tener influencia alguna (y previsiblemente positiva) sobre dicha felicidad.

**Tabla 5.1. Resumen de resultados esperados y resultados obtenidos**

	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>Género</b>	<p>El género resulta irrelevante para la felicidad de los españoles (Peiró, 2004; Anh y Mochón, 2010)</p> <p>En España, la satisfacción laboral es mayor si eres hombre (Albert y Davia, 2005)</p> <p>Ser mujer tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral (Álvarez, 2005)</p>	No resulta significativo ni en 2007 ni en 2010 en ninguna de las hipótesis, confirmando los resultados de Peiró (2004) y Anh y Mochón (2010)
<b>Formación</b>	<p>Mayor nivel de educación, afecta positivamente a satisfacción laboral (Ahn y Mochón, 2007)</p> <p>La educación no parece ser muy significativa para la felicidad, apreciándose únicamente pequeñas diferencias entre los niveles educativos más altos y el nivel sin estudios (Peiró, 2004)</p>	En todas las hipótesis, resulta significativa en 2007, pero no en 2010, para el año 2010; en las hipótesis 3 y 4, es la variable con la tercera mayor influencia positiva en 2007 (nivel de formación profesional de primer y segundo grado y bachiller superior, y del nivel de estudios universitarios de grado medio y superior )
<b>Edad</b>	<p>La edad aparece como una variable claramente significativa; la felicidad va decreciendo según aumenta la edad, y alcanza su mínimo en torno a los 50 años, y partir de ese momento, comienza a crecer (Peiró, 2004)</p> <p>La edad está negativamente relacionada con la felicidad, pero de forma leve (Anh y Mochón, 2010)</p>	Inequívocamente significativa en la hipótesis 2, resultando significativa tanto en 2007 como en 2010, pero no resulta significativa en el resto de hipótesis
<b>Ingresos</b>	<p>Mayores niveles de ingresos tiene una escasa influencia en la satisfacción laboral ( Muñoz de Bustillo y Fernández Macías, 2005; García-Mainar, García Serrano y Toharia, 2007)</p> <p>El salario tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral (Gamero , 2009)</p> <p>El salario tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral que desaparece antes determinadas características del empleo (Ahn, 2005)</p> <p>Lo que más impacta en la satisfacción laboral es el salario (Álvarez, 2005)</p>	<p>Inequívocamente significativa en la hipótesis 2, siendo significativa tanto en 2007 como en 2010, pero no resulta significativa en el resto de hipótesis, lo que confirma los resultados de Ahn (2005)</p> <p>Variable con mayor influencia positiva tanto en 2007 como en 2010: en la segunda hipótesis son los ingresos, en primer lugar del nivel el de ingresos de 2.101 a 3.000 euros, seguida del nivel de ingresos de 1.601 a 2.100 euros, lo que confirma los resultados de Álvarez (2005)</p>
<b>Situación profesional</b>	<p>Trabajar en el sector público o en el sector privado no influye en la satisfacción laboral (Gamero, 2007; Peiró 2004)</p> <p>La satisfacción laboral es mayor si se trabaja en el sector público (Albert y Davia, 2005)</p>	En todas las hipótesis, no significativo ni en 2007 ni en 2010, confirmando los resultados de Gamero (2007) y Peiró (2004)
<b>Antigüedad</b>	La satisfacción laboral aumenta con la antigüedad (Albert y Davia, 2005)	En todas las hipótesis, no resulta significativa ni en 2007 ni en 2010
<b>Tipo de jornada</b>	Trabajar más de 40 horas semanales está vinculado con menores niveles de satisfacción (Albert y Davia, 2005)	<p>En todas las hipótesis, resulta significativa en 2007, pero no en 2010</p> <p>En todas las hipótesis en 2007, tener una jornada a tiempo completo es la única variable con influencia negativa</p>

<b>Tipo de contrato</b>	<p>Tener un contrato temporal disminuye la satisfacción laboral, pero el fijo no la aumenta (Gamero, 2007)</p> <p>El tipo de contrato no influye en la satisfacción laboral (Muñoz del Bustillo y Fernández Macías, 2005)</p> <p>Con un contrato indefinido, esa mayor la satisfacción laboral (García-Mainar, García Serrano y Toharia, 2007; Albert y Davia, 2005)</p>	En todas las hipótesis, resulta significativo en 2010, pero no en 2007; en la hipótesis 3, en 2010 variable con la tercera mayor influencia positiva, lo que confirma los resultados de García-Mainar, García Serrano y Toharia (2007) y Albert y Davia (2005)
<b>Satisfacción Salario</b>	Una de las tres variables más discriminantes para la satisfacción laboral de los españoles es la <i>Satisfacción con el salario</i> (Ripoll, Falguera y Urrutia, 2006)	En todas las hipótesis, resulta significativa en 2010, pero no en 2007, lo que confirma los resultados de Ripoll, Falguera y Urrutia (2006) solo para 2010
<b>Satisfacción Estabilidad</b>	El efecto del conjunto de características intangibles del puesto de trabajo como la <i>estabilidad</i> , es mayor que el efecto de las características objetivas, como el salario o las horas de trabajo (Ahn, 2005)	En todas las hipótesis, no resulta significativo ni en 2007 ni en 2010
<b>Satisfacción Salud y Seguridad</b>	Entre las variables más discriminantes para la satisfacción laboral de los españoles se encuentran entre otras, en un primer grupo <i>Satisfacción con el entorno físico del puesto de trabajo</i> (en la vertiente seguridad), en un segundo bloque la <i>Satisfacción con la seguridad e higiene</i> (Ripoll, Falguera y Urrutia, 2006)	Resulta inequívocamente significativa en la hipótesis 4, no en el resto, confirmado los resultados de Ripoll, Falguera y Urrutia (2006) cuando se incluyen todas las variables del análisis
<b>Índice Tiempo</b>	El efecto del conjunto de características intangibles del puesto de trabajo como la <i>flexibilidad</i> , es mayor que el efecto de las características objetivas, como el salario o las horas de trabajo (Ahn, 2005)	Resulta inequívocamente significativa en las hipótesis 3 y 4, siendo la primera variable mayor influencia positiva en 2007 y la segunda en 2010, lo que confirma los resultados de Ahn (2005)
<b>Tasa de paro</b>	<p>Los ocupados españoles son más felices cuanto mayor es la tasa de paro (Di Tella et al, 2001; Gamero, 2009)</p> <p>El desempleo aparece fuertemente correlacionado con la infelicidad (Ahn y Mochón, 2010)</p>	En todas las hipótesis, sorprendentemente resulta no significativo ni en 2007 ni en 2010, al contrario que los resultados de Ahn y Mochón (2010)
<b>Variación Tasa de Paro</b>	<p>Unas expectativas favorables aparecen positivamente correlacionadas con la satisfacción de los individuos, mientras que si las expectativas son desfavorables la correlación es negativa; las expectativas negativas sobre el trabajo disminuye sustancialmente el nivel de satisfacción que los individuos sienten con respecto a la vida que llevan (Anh y Mochón, 2007)</p> <p>Unas expectativas sobre un empeoramiento de las condiciones de trabajo tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la felicidad (Anh y Mochón, 2010)</p>	En la hipótesis 4, única hipótesis que incorpora esta variable, resulta significativa en 2010, pero no en 2007; su influencia afecta de forma negativa, lo que confirma los resultados de Anh y Mochón (2007 y 2010) solo en el caso de las expectativas desfavorables, es decir, solo para el año 2010

Fuente: elaboración propia

Ante la evidencia derivada de los resultados de esta investigación sobre la importancia para la felicidad de los trabajadores ocupados en España tanto de los ingresos derivados de su salario, como de sus condiciones de trabajo

objetivas, y de la percepción que ellos mismos tienen de esas condiciones de trabajo, que determinan claramente su satisfacción laboral, y por ende su felicidad, como de los efectos devastadores que sobre esa felicidad tiene la situación del desempleo en España, resulta evidente que urge mejorar el conocimiento sobre cómo funciona la relación entre la economía, la felicidad y el empleo, para lograr diseñar soluciones efectivas a sus problemas reales de los ciudadanos y los trabajadores, más en momentos como los actuales. Y esto requiere centrar el funcionamiento de la economía en las personas y establecer las evaluaciones de satisfacción con la vida y con el trabajo, entre otras, como fuente de conocimiento sólido sobre la felicidad de los individuos. Y en este sentido “en un futuro próximo, los investigadores involucrados en esta área deberán construir una teoría para formalizar la relación entre la satisfacción declarada, la utilidad, las preferencias y el comportamiento de los individuos, reflexionando sobre los supuestos necesarios (...). Cada vez más, la capacidad de medir la utilidad permitirá a los investigadores hacer recomendaciones sobre políticas públicas basadas en los resultados empíricos obtenidos” (Ferrer i Carbonell, 2011: 43). Es decir, se trata de incorporar la Economía de la Felicidad a la política económica como marco de análisis complementario para esclarecer más y mejor el conocimiento del comportamiento económico de los individuos y las sociedades, y reorientar de este modo las decisiones políticas, porque si se concibe la felicidad como objetivo macroeconómico, tal y como establece Sachs (2011), y como mecanismo para recuperar la sociedad actual, hay que diseñar políticas económicas conforme al mismo, dado que este objetivo supone aceptar que la economía no es un sistema autónomo, sino que está integrado en la sociedad, en la política y en la cultura, es decir, que forma parte de un contexto social, de modo que este contexto social determina todas las decisiones, también las decisiones económicas, del individuo.

Porque en base a las evidencias que numerosas investigaciones sobre la felicidad ha puesto de manifiesto, como que el ingreso relativo, el empleo o

una distribución más justa de la renta afectan a la felicidad de los individuos, que la utilidad procedimental influye más en la felicidad que la utilidad revelada, o que las instituciones políticas son cruciales para la felicidad de los ciudadanos, tal y como recuerda Frey (2010), es conveniente replantearse algunas reformas políticas en relación al consumo y a las preferencias individuales y sociales, sobre la relación entre el desempleo y la inflación, o sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio.

Porque la felicidad es importante (Layard, 2005:219). Y por tanto, las conclusiones derivadas del análisis económico de la felicidad pueden tener aplicación directa en la política, con el fin de mejorar el bienestar social, mediante el uso de sus conclusiones como un *input* más de los procesos de maduración de determinadas políticas públicas, especialmente las relacionadas con el crecimiento económico y su cada vez más cuestionada capacidad para traducirse en bienestar individual y social). Porque, tal y como señalan Skidelsky y Skidelsky (2012:142), "la mayor parte de los economistas de la felicidad (...) lo único que desean (...) es hacer que la política deje de perseguir ciegamente la riqueza para dirigirse a la mejora de las condiciones de vida reales".

En este sentido, si algo necesita el funcionamiento de la economía actual es una buena dosis de crítica, porque los resultados de tal forma de actuar son inaceptables para la inmensa mayoría de la población (Sampedro, 2009). Como la economía es una ciencia social, su fundamento es la sociedad. Dado que la sociedad la constituyen las personas, los problemas de las personas son decisivos para la economía. Esto pasa por analizar las variables que conducen a una vida más satisfactoria, estimar las diferencias relativas en función de distintos contextos económicos y sociales, derivar implicaciones para las políticas macroeconómicas mediante la relativización de los distintos objetivos macroeconómicos y sugerir modos alternativos para un mejor diseño y provisión de servicios públicos, que resuelvan los problemas de las personas y mejoren sus niveles de vida y de felicidad (Helliwell, Layard y Sachs, 2012). Así, explorar las paradojas que se derivan



de los análisis basados en datos subjetivos, pueden dar lugar a la revisión de algunos principios básicos de la economía contemporánea, más aún en lo relacionado con el empleo, por lo que supone de reto en la actualidad, y por cómo el empleo afecta a la felicidad de las personas. Y qué mejor momento que el presente, de crisis, de cambio, para diseñar indicadores complementarios a los existentes para entender bien el presente y diseñar políticas macroeconómicas y laborales más acertadas en el futuro.



## Bibliografía

- AHN, N. (2005): "Factors affecting life satisfaction among Spanish workers: relative importance of wage and others factors", Comunicación presentada en las VI Jornadas de Economía Laboral, Alicante.
- AHN, N y MOCHÓN, F. (2007): "Felicidad y expectativas". Documento de trabajo 01, Fedea.
- AHN, N. y MOCHÓN, F. (2010): "La felicidad de los españoles: factores explicativos," *Revista de Economía Aplicada*, 54, 5-31.
- AHN, N. y GARCÍA, J.R. (2004): "Job satisfaction in Europe", Working Papers 11, Fedea.
- AHN, N., GARCÍA, J.R. y JIMENO, J.F. (2004): "Well-being Consequences of Unemployment in Europe," Working Papers 11, Fedea.
- AKERLOF, G. ROSE, A. y YELLEN, J. (1988): "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market," *Brookings Papers on Economic Activity*, 19(2), 495-594.
- ALBERT, C. y DAVIA, M. A. (2005): "Educación, ingresos y satisfacción en el empleo", Ponencia presentada a las VI Jornadas de Economía Laboral, Alicante.
- ALESINA, A., DI TELLA, R. y MACCULLOCH, R. (2004): "Inequality and happiness: are Europeans and Americans different?", *Journal of Public Economics*, 88 (9-10) August, 2009-2042.
- ALLEN, J. y VAN DER VELDEN, R. (2001): "Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on the job search", *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.
- ÁLVAREZ, G. (2005): "Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España", *Revista de economía y empresa*, 22 (52-53), 105-118.
- ARGYLE, M. (1987): *The Psychology of Happiness*, Methuen.
- ARGYLE, M. (1991): *Happiness and cooperation, Personality and Individual Differences*, Volume 12, Issue 10, 1991, Pages 1019-1030
- ARGYLE, M. (1999): "Causes and Correlates of Happiness", en Kahneman, D., Diener, E. y Schwarz, N., *The foundation of Hedonic Psychology*, Russell Sage Foundation; pp. 153- 373.

- ARGYLE, M. (2001): *The Psychology of Happiness*, Routledge, London.
- ARISTÓTELES (1969): *La política*, Espasa Calpe, Madrid.
- ARISTÓTELES (1998): *Ética nicomáquea. Ética Eudemia*, Editorial Gredos, Madrid.
- BLANCHFLOWER, D. (2001): "Unemployment, Well-Being and Wage Curves in Eastern and Central Europe", *Journal of the Japanese and International Economics*, 15, 364- 402.
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J., (1999): Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction, Dartmouth College, USA and National Bureau of Economic Research
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J. (2000): The rising well-being of the young, en Blanchflower, D.G., Freeman, R.B. (Eds.), "Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries", University of Chicago Press and NBER.
- BLANCHFLOWER, D. y OSWALD, A. (2004): "Well-being over time in Britain and the USA", *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386.
- BLANCHFLOWER, D. y OSWALD, A. (2007): "Is well-being U-shaped over the life cycle?", IZA Discussion Paper, 3075.
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J., WARR, P.B. (1993): Well-being over time in Britain and the USA. London School of Economics, Conference paper.
- BÖCKERMAN, P. y ILMAKUNNAS, P. (2004): "Job disamenities, job satisfaction, and on-the-job search: is there a nexus?" HECER Discussion paper no. 36, University of Helsinki.
- BOK, D. (2010): *The Politics of Happiness: What Government Can Learn from the New Research on Well-Being*. Princeton University Press.
- BOK, S. (2010): *Exploring Happiness: From Aristotle to Brain Science*, Yale University Press.
- BOOTH, A.L. y VAN OURS, J.C. (2008): "Hours of work and gender identity: does part-time work make the family happier?", *Economica*. 76 (301), 176-196.
- BORJAS, G. J. (1979): "Job satisfaction, wages, and unions", *The Journal of Human Resources*, 14, 21-40.

- BOSKIN M. J. y SHESHINSKI, E. (1976): "Optimal Income Redistribution When Individual Welfare Depends Upon Relative Income", National Bureau of Economic Research Working Papers 0144.
- BRICKMAN, P. y CAMPBELL, D.T. (1971): "Hedonic relativism and planning the good society", en M.H. Apley (ed.): *Adaptation-level Theory: a Symposium*, New York: Academic Press.
- BRICKMAN, P., COATES, D. y JANOFF-BULMAN, R. (1978): "Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 36, 917-927.
- BROWN, D. y McINTOSH, S. (1998): "If you are happy and you know it", Centre for Economic Performance, Working Paper, 405, London School of Economics.
- BROWN, G., GARDNER, J., OSWALD, A.J. y QUIAN, J. (2008): "Does wage rank affect employees' wellbeing?", *Industrial Relations*, 47, 355-389.
- BROWN, M. (2001): "Inequal pay, unequal responses? Pay references and their implications for pay level satisfaction", *Journal of management Studies*, 38 (6): 879-896.
- BRUNI, L. (2007): "The "tecnology of happiness" and the tradition of economic science", en Bruni, L. y Porta, P. (2007): *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK)-Northampton (Massachusetts, USA), 24-52.
- BRUNI, L. y PORTA, P. (2007): *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK)-Northampton (Massachusetts, USA).
- BRYSON, A., CAPPELLARI, L. y LUCIFORA, C. (2004), "Does union membership really reduce job satisfaction", *British Journal of Industrial Relations*, 42, 439-459.
- BURCHARDT, T. (2005): "Are one man's rags another man's riches? Identifying adaptive preferences using panel data", *Social Indicators Research*, 74, 57-102.
- CANTRIL, H. (1965): *The pattern of human concerns*, Rutgers University Press.
- CLARK, A. (1996): "Job Satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217.

- CLARK, A. (1997): "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", *Labour Economics* 4, 341- 372.
- CLARK, A. (1998): "Measures of job satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD Countries", *Labour market and Social Policy Occasional Papers*, 34.
- CLARK, A. (1999): "Are wages habit-forming? Evidence from micro data", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 39, 179-200.
- CLARK, A. (2001): "What really matters in a Job? Hedonic measurement using quit data", *Labour Economics*, 8, 223-242.
- CLARK, A. (2003): "Unemployment as a social norm: psychological evidence from pale data", *Journal of Labor Economics*, 21, 2, 323-351.
- CLARK, A. (2005): "Heterogeneity in Reported Well-Being: Evidence from Twelve European Countries", *Economic Journal*, 115 (502).
- CLARK, A. (2006): "Unhappiness and unemployment duration", *Applied Economics*, 52, 291-308.
- CLARK, A., FRIJTERS, P. y SHIELDS, M.A. (2006): "Income and happiness: Evidence, explanations and economic implications," PSE Working Papers 24.
- CLARK, A., FRIJTERS, P. y SHIELDS, M.A. (2008): "Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles," *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144.
- CLARK, A., GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (1998), "Job satisfaction, wages and quits: evidence from German panel data", *Research in Labor Economics*, 17, 95-121.
- CLARK, A., GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (2001): "Scarring: the psychological impact of past unemployment", *Economica*, 68, 221-241.
- CLARK, A. y OSWALD, A. (1994a): "Unhappiness and unemployment", *Economic Journal*, 104, 648-659.
- CLARK, A. y OSWALD, A. (1994b): "Subjective well-being and unemployment", *Economic Journal*, 104, 648-659.
- CLARK, A. y OSWALD, A. (1998): "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.

- CLARK, A. y OSWALD, A. (2002): "A simple statistical method for measuring how life events affect Happiness", *International Journal of Epidemiology*, 31 (6), 1139-1144.
- CLARK, A. y OSWALD, A. (2006): "The curved relationship between subjective well-being and age," PSE Working Papers 2006-29.
- CLARK, A., OSWALD, A. y WARR, P. (1996): "Is Job Satisfaction U-shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- CLARK, A., MASCLET, D.y VILLEVAL, M.C. (2006): "Effort and comparison income", IZA Discussion Paper 2169.
- CORNELIBEN, T. (2009): "The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data", *Journal of Happiness Studies*, 10(3), 367-384.
- DALAI LAMA y CUTLER, H.C. (2006): *El arte de la felicidad*, Debolsillo, Barcelona.
- DARITY, W. y GOLDSMITH, A. H. (1996): "Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics", *Journal of Economic Perspectives*, 10(1): 121-140.
- DE SANTIS, V.S. y DURST, S.L. (1996): "Comparing job satisfaction among public and private sector employees", *American Review of Public Administration*, 26, 327-343.
- RYAN, R. M. Y DECI, E. (2001): To Be Happy or To Be Self-Fulfilled: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being, en S. Fiske (eds), *Annual Review of Psychology*, Vol. 52. Palo Alto, CA: Annual Reviews: 141-166.
- DEL PINO ARTACHO, J.A. Y DÍEZ NICOLÁS, J. (2002): "La felicidad y sus componentes: explotación del Barómetro Mundial de felicidad, 1999" *Revista Española de Sociología*, 2, 15-39.
- DELFGAAUW J. (2005): "The effect of Job Satisfaction on Job Search: Not just whether, but also where", Timbergen Institute Discussion Paper 097/1.
- DI TELLA, R. Y MACCULLOCH, R.J. (2005): "The consequences of labor market flexibility", *European Economic Review* 49, 1225-1259

- DI TELLA, R., MACCULLOCH, R.J. y OSWALD, A. (2001): "Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness", *American Economic Review*, 91(1), 335-341.
- DI TELLA, R., MACCULLOCH, R.J., OSWALD, A. (2003): "The Macroeconomics of Happiness," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 85(4), 809-827.
- DIENER E. (1984): "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 93, 542-575.
- DIENER, E., DIENER, M. y DIENER, C. (1995): "Factors predicting the subjective well-being of nations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- DIENER, E., SUH, E., LUCAS, R., y SMITH, H. (1999): "Subjective well-being: Three decades of progress", *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- DIENER, E. y TOV, W. (2007): "Subjective well-being and peace", *Journal of Social Issues*, 63, 421-440.
- DRAKOPOULOS, S. y KARAYIANNIS, A. (2007): "Human needs hierarchy and happiness: evidence from the late pre-classical and classical economics", en Bruni, L. y Porta, P. (2007): *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK)-Northampton (Massachusetts, USA), 53-67.
- DROBNIČ, S., BEHAM, B. y PRÄG, P. (2010): "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Comparative Perspective", *Social Indicators Research*, 99(2), 205-225.
- DUESENBERY, J.S. (1949): *Income, saving and the theory of consumer behavior*, Cambridge, Harvard University Press.
- EASTERLIN, R. (1974): "Does economic growth improve human lot? Some empirical evidence", en P.A. Davis, M.W. Reder, (eds.): *Nations and households in economic growth*, New York, Academic Press, 89-125.
- EASTERLIN, R. (1995): "Will raising the incomes of all increase the happiness of all?", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27, 35-47.
- EASTERLIN, R. (2001): "Income and Happiness: Towards a Unified Theory". *Economic Journal*, 111, 465-484.



- EASTERLIN, R. (2002): "Is Reported Happiness Five Years Ago Comparable to Present Happiness? A Cautionary Note," *Journal of Happiness Studies*, 3, 193-198.
- EASTERLIN, R. (2003): "Explaining Happiness," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100:19, 11176-11183.
- EASTERLIN, R. (2004): "The Economics of Happiness," *Daedalus*, 133 (2), 26- 33.
- EASTERLIN, R. (2005a): "Feeding the illusion of growth and happiness: A reply to Hagerty and Veenhoven", *Social Indicators Research*, 74 (3), 429-443.
- EASTERLIN, R. (2005b): "A puzzle for adaptive theory", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 56 (4), 513-521.
- EDWARDS, J.M. (2010): "Joyful Economists: Remarks on the History of Economics and Psychology from the Happiness Studies Perspective", Tesis doctoral, University Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Versión 1, mayo.
- ELSTER, J. (1998): "Emotions and Economic Theory," *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, 36(1), 47-74.
- ESTEVE, F. (2004): "La Economía de la Felicidad. Nuevos elementos para la crítica del liberalismo económico" en VV.AA.: *Filosofía y Economía de nuestro tiempo: Orden económico y cambio social*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- FERRER I CARBONELL, A., (2011): "Economía de la felicidad", *Els Opuscles del CREI*, 28.
- FERRER-I-CARBONELL A. y P. FRIJTERS (2004): "How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness?", *The Economic Journal*, 114, 641-659.
- FISCHER J. y SOUSA-POZA, A. (2009): "Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health", *Health Economics*, 18(1), 71-89.
- FORDYCE, M. (1988): "Fordyce emotions questionnaire", *Social Indicators Research*, 20, 355-381.
- FRANK, R. (1985): *Choosing the right pond: Human behavior and the quest for status*, Oxford University Press, London.

- FRANK, R. (1989): "Frames of Reference and the Quality of Life", *The American Economic Review*, 79 (2), 80-85.
- FRANK, R. (1997): "The Frame of Reference as a Public Good", *Economic Journal* 107 (445), 1832-1847.
- FRANK, R. (1999): *Luxury Fever. Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess*, The Free Press, New York.
- FREDERICK, S. y LOEWENSTEIN, G. (1999): "Hedonic adaptation", en Kahneman, D., Diener, E. and Schwarz, N. (Eds): *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*, capítulo 16, New York: Russell Sage Foundation.
- FREEMAN, R. (1978): "Job satisfaction as an economic variable", *American Economic Review*, 68, 135-141.
- FREY, B. (2010): *Happiness. A Revolution in Economics*, MIT Press.
- FREY, B., BENZ, M., y STUTZER, A. (2004): "Procedural utility: Not only what, but also how matters", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 160(3), 377-401.
- FREY, B. y STUTZER, A. (1999): "Measuring preferences by subjective well-being", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 155, 755-778.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2000): "Maximising Happiness?," *German Economic Review*, 1(2), 145-167.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2001): "Beyond Bentham. Measuring Procedural Utility", *CESifo Working Paper Series* 492.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2002a): "What can economists learn from happiness research?", *Journal of Economic Literature*, 40 (2), 402-435.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2002b): *Happiness and Economics*. Princeton, USA: Princeton University Press.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2004): "Reported Subjective Well-Being: A Challenge for Economic Theory and Economic Policy", *Journal of Applied Social Science Studies*, 124(2), 191-231.

- FREY, B. y STUTZER, A. (2005a): "Testing theories of Happiness", en Bruni, L. y Porta, P. (Eds): *Economics and happiness: framing the analysis*, Oxford University Press.
- FREY, B. y STUTZER, A. (2005b): "Happiness Research: State and Prospects," *Review of Social Economy*, 63(2), 207-228.
- FRIJTERS P., HASKEN-DENEW, J.P. y SHIELDS, M.A. (2003): "Investigating the patterns and determinants of life satisfaction in Germany following reunification", *Journal of Human Resources*, 34, 649-674.
- GAMERO, C. (2003): "Satisfacción Laboral de los Asalariados en España. Especial Referencia a las Diferencias por Género", *Cuadernos de Economía*, 27 (74), 109-146.
- GAMERO, C. (2007): "Satisfacción Laboral y Tipo de Contrato en España", *Investigaciones Económicas*, 31 (3), 415-444.
- GAMERO, C. (2009a): "Satisfacción con la vida y Macroeconomía en España", *Estadística Española*, 51 (172), 397-430.
- GAMERO, C. (2009b): "Job Satisfaction and On-the-job search: A Theoretical and Empirical Approach", *Revista de Economía Laboral*, 6 (1), 35-54.
- GARCÍA, M. B. (2004): "Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados", Tesis doctoral, Universitat de Valencia.
- GARCÍA-MAINAR, I., GARCÍA-SERRANO, C. y TOHARIA, L. (2007): "Transiciones laborales y satisfacción con el trabajo", en *El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*, Luis Toharia Cortés (coord.), Fundación CaixaGalicia, CIEF Centro de Investigación Económica y Financiera (2007), 149-174.
- GERDTHAM, U. y JOHANNESSON, M. (2001): "The relationship between happiness, health, and socio-economic factors: results based on Swedish microdata", *The Journal of Socio- Economics*, 30 (6), 553-557.
- GERLACH K. y STEPHAN, G. (1996): "A paper on unhappiness and unemployment in Germany", *Economics Letters*, 52, pp. 325-330.

- GLATZER, W. (1992): Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. In: Alfred Bellebaum (ed.) Glück und Zufriedenheit. Opladen: Westdeutscher Verlag: 49-85.
- GLENN, N. D. y WEAVER, C. N. (1979): "A note on family situation and global Happiness", *Social Forces*, 57(3), 960-967.
- GÓMEZ, A. y VERGARA, J. (2007): "El Bienestar Subjetivo Declarado en la Teoría Económica", *Revista Electrónica Psique y Sociedad*, 1.
- GRAHAM, C. (2005): "Insights on development from the economics of Happiness", *World Bank Research Observer*, 20, 201-231.
- GRAHAM C. (2009): *Happiness Around the World: The Paradox of Happy Peasants and Miserable Millionaires*, Oxford University Press, New York.
- GRAHAM, C. y PETTINATO, S. (2001): "Happiness, Markets and Democracy: Latin America in Comparative Perspective", *Journal of Happiness Studies*, 2, 237-268.
- GRAHAM, C. y PETTINATO, S. (2002): *Happiness and Hardship: Opportunity and Insecurity in New Market Economies*, The Brookings Institution Press, Washington, D.C
- GRAHAM, C., EGGERS, A. AND SUKHTANKAR, S. (2004): Does happiness pay? An initial exploration based on panel data from Russia. *Journal of Economic Behavior and Organization* 55, 319-42.
- GRAHAM, L. y OSWALD, A. (2006): "Hedonic Capital", IZA Discussion Paper 2079.
- GROOT, W. y MASSEN, H. (1999): "Job satisfaction of older workers", *International Journal of Manpower*, 20, 343-360.
- GRÜN, C., HAUSER, W. y RHEIN, T. (2010): "Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment", *Journal of Labor Research*, 31 (3), 285-306.
- GRUND, C. y SLIWKA, D. (2003): "The Further We Stretch the Higher the Sky. On the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction", Bonn Econ Discussion Papers 1/2003.
- HAMERMESH, D. (1977): "Economic aspects of job satisfaction", en Ashenfelter y Oates (eds.): *Essays in Labor Market and Population Analysis*, Wiley, New York.

- HAMERMESH, D. (2001): 'The changing distribution of job satisfaction', *Journal of Human Resources*, 36, 1-30.
- HEADEY, B. y WEARING, A. (1991): "Subjective well-being: a stocks and flows framework", en: Strack, F. M. Argyle y Schwarz, N. (eds): *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, Oxford, Pergamon Press, 7-26.
- HELLIWELL, J. (2003): "How 's Life' Combining Individual and National Variables to Explain Subjective Well-Being", *Economic Modelling*, 20, 331-60.
- HELLIWELL, J. (2008): "Life Satisfaction and the Quality of Development", National Bureau of Economic Research Working Paper 14507.
- HELLIWELL, J., LAYARD, R. Y SACHS, J. (eds.) (2012): *World Happiness Report*, The Earth Institute- University of Columbia, Canadian Institute for Advanced Research (CIFAR) and Centre for Economic Performance.
- HELLIWELL, J. y PUTNAM, R. (2004): "The social context of well-being", *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359.
- HIRSCH, F. (1976): *The Social Limits to Growth*, Harvard University Press, Cambridge.
- IDSON, T. (1990): "Establishment size, job satisfaction and the structure of work", *Applied Economics*, 22, 1007-1018.
- IGLESIAS, C., LLORENTE, R. y DUEÑAS, D. (2010): "Job quality, job satisfaction and services in Spain", *Journal of innovation economics*, 5, 147-168.
- INGLEHART, R. (1990): *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.
- INGLEHART, R. y RABIER, J.R. (1986): "Aspirations adapt to situations - But why are the Belgians so much happier than the French? A cross-cultural analysis of the subjective quality of life", en Andrews, F.M. (Ed.): *Research on the Quality of Life*, Institute for Social Research, University of Michigan.
- JUNANKAR, P.N. (1987): "Social costs of unemployment", Commission of the European Communities.

- KAHNEMAN, D. (1999): "Objective Happiness", en Kahneman, D., Diener, E. y Schwarz, N. (Eds.): *Well-being; the foundations of hedonic psychology*, Russell Sage Foundation, New York.
- KAHNEMAN D. y KRUEGER, A. B. (2006): "Developments in the Measurement of Subjective Well-Being", *Journal of Economic Perspectives*, 20 (1), 3-24.
- KAHNEMAN, D. y TVERSKY, A. (1979): "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk", *Econometrica*, XLVII, 263-291.
- KAHNEMAN, D. y TVERSKY, A. (1986): "Rational Choice and the Framing of Decisions," *The Journal of Business*, University of Chicago Press, vol. 59(4), pages S251-78, October.
- KAHNEMAN, D., WAKKER, P. y SARIN, R. (1997): "Back to Bentham: Explorations of experienced utility", *Quarterly Journal of Economics*, 112, 375-405.
- KAPTEYN, A., VAN PRAAG, B.M.S. y VAN HEERWAARDEN, F.G. (1976): "Individual welfare functions and social reference spaces", Report 7601, Economic Institute, Leyden University.
- KELVIN, P. y JARRETT, J. (1985): *The Social Psychological Effects of Unemployment*, Cambridge University Press, Cambridge
- KENNY, C. (1999): "Does Growth Cause Happiness, or Does Happiness Cause Growth?", *Kyklos* 52, 3-25.
- KNIGHT, J. y SONG, L. (2006): 'Subjective Well-being and its Determinant in Rural China,' University of Nottingham, School of Sociology and Social Policy, mimeo.
- KORPI, T. (1997): "Is wellbeing related to employment status? Employment, unemployment, labor market policies and subjective well-being among Swedish youth", *Labour Economics*, 4, 125-147.
- KRUEGER A. B. y SCHKADE, D. A. (2007): "The Reliability of Subjective Well-Being Measures", National Bureau of Economic Research Working Paper 13027.
- LASIERRA, J. M. (2007): "Trabajo, relaciones laborales y satisfacción en el empleo. Influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral", VII Jornadas de Economía Laboral, Zaragoza.

- LAYARD, R. (1980): "Human satisfaction and public policy", *Economic Journal*, 90, 360.
- LAYARD, R. (2004): "Good jobs and bad jobs", Centre for Economic Performance, Occasional paper 19, London School of Economics.
- LAYARD, R. (2005): *La felicidad: lecciones de una nueva ciencia*, Taurus, Madrid.
- LELKES, O. (2006): "Tasting freedom: Happiness, religion and economic transition", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 59, 173-194.
- LEONTARIDI, R y SLOANE, P. (2000): "Measuring the Quality of Jobs: Promotion Prospects, Low Pay and Job Satisfaction" , Paper presented at the lower Conference on Low Pay, High Pay and the Determinants of Earnings Mobility in the European Union and the United States, University of Aberdeen, 17-18 November 2000.
- LÉVY-GARBOUA, L. y MONTMARQUETTE, C. (2004): "Reported job satisfaction: What does it mean?", *Journal of Socio-Economics*, 33(2), 135-151.
- LOEWERSTEIN, G. (1999): Because It Is There: The Challenge of Mountaineering ... for Utility Theory. *Kyklos* 52(3): 315-343.
- LUCAS, R., CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. y DIENER, E. (2003): "Re-examining adaptation and the setpoint model of happiness: Reaction to changes in marital status", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 527-539.
- MCBRIDE, M. (2001): "Relative-income effects on subjective well-being in the cross-section", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45, 251-278.
- MICHALOS, A. C. (1985): "Multiple discrepancies theory (MDT)", *Social Indicators Research*, 16, 347-413.
- MILL, J.S. (2007): *Principios de economía política*, ICO, Madrid.
- MILL, J.S. (2008): *Utilitarianism*, Oxford University Press, New York.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. y FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2005): "Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work", *Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.

- MUÑOZ DE BUSTILLO, R., FERNÁNDEZ MACÍAS, E., ESTEVE, F. Y ANTÓN, J.I. (2011): "E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators", *Socio-Economic Review*, 9.3, 447-475
- MYERS, D. (2000): "The Funds, Friends, and Faith of Happy People", *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- NETTLE, D. (2005): *Happiness: The Science Behind Your Smile*, University Press Oxford, Oxford.
- NEUMARK D. y POSTLEWAITE, A. (1998): "Relative income concerns and the rise in married women's employment", *Journal of Public Economics*, 70, 157-183
- NG, Y.K. (1997): "A case for happiness, cardinalism, and interpersonal comparability", *Economic Journal*, 107, 1848-1858.
- NGUYEN, A.N., TAYLOR, J. y BRADLEY S. (2007): "Relative pay and job satisfaction: some new evidence", MPRA Paper 1382, 1-43.
- NIKOLAOU A. y VASILEIOU, E. (2004): "Does Job Security Increase Job Satisfaction? A Study of the European Experience", Iredu Working Paper.
- NUSSBAUM, M. (2007): "Mill between Aristotle and Bentham", en Bruni, L. y Porta, P. (eds.): *Economics and Happiness*", Oxford University Press.
- OCDE (2011): *How 's life? Measuring well-being*.
- OSWALD, A.J. (1997): "Happiness and economic performance", *Economic Journal*, 107, 1815-1831.
- OSWALD, A.J. (1999): "A non-Technical Introduction to the Economics of Happiness", Warwick University, mimeo.
- OTT, J. (2010): "Limited Experienced Happiness or Unlimited Expected Utility, What About the Differences?", *Journal of Happiness Studies*, 12 (3), 519-524.
- PARLOW, A. (2006): "Job Satisfaction in the Economic Science: An Overview", Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Art Economics, University of Wisconsin-Milwaukee.
- PEIRÓ, A. (2004): "Condiciones socioeconómicas y felicidad de los españoles", *Boletín Económico del ICE*, 816, 179-194.



- PEIRÓ, A. (2007): "Happiness, satisfaction and socioeconomic conditions; some international evidence", en Bruni, L. y Porta, P.: *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK)- Northampton (Massachusetts, USA), 429-446.
- PÉREZ ASENJO, E. (2010): "If happiness is relative, against whom do we compare ourselves? Implications for labour supply", *Journal of Population Economics*, 24 (4), 1411-1442.
- PORTA, L. y SCAZZIERI, R. (2007): "Public happiness and civil society", en Bruni, L. y Porta, P.: *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK)- Northampton (Massachusetts, USA), 95-109.
- POWDTHAVEE, N. (2007): "Essay on the Use of Subjective Well-Being Data in Economic Analysis: An Empirical Study Using Developed and Developing Countries Data", Tesis doctoral, University of Warwick, Department of Economics.
- RADCLIFF, B. (2001): "Politics, markets and life satisfaction: the political economy of human Happiness", *American Political Science Review*, 95 (4), 939-952.
- RÄSSLER, S. y RIPHAHN, R. T. (2006): "Survey item nonresponse and its treatment", *Allgemeines Statistisches*, 90, 217-232.
- RAYO, L. y BECKER, G.S (2007): "Evolutionary Efficiency and Happiness", *Journal of Political Economy*, 115 (2).
- RENAUD, S. (2002): "Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. Some empirical evidence in Canada", *International Journal of Manpower*, 23, 137-150.
- REQUENA SANTOS, F. (2000): Satisfacción, Bienestar Y Calidad De Vida En El Trabajo, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 92, 11-44, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, España
- RIPOLL, E., FALGUERA, M. y URRUTIA, J. (2006): "Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: cinco años del barómetro laboral", *Revista Índice*, INE, 4, 14-17.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. y PRIETO RODRÍGUEZ, J. (2008): "Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de los sectores público y privado", *Revista asturiana de economía*, 42, 129-162.

- ROSS, C. y VAN WILLIGEN, M. (1997): "Education and the Subjective Quality of Life", *Journal of Health and Social Behaviour*, 38, 275-297.
- RUESGA, S.M. (Dir) (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.
- SACHS, J. (2011): *The Price of Civilization: Economics and ethics after the fall*, Ramdon House, New York.
- SACKS W. D., STEVENSON, B. y WOLFERS, J. (2010): "Subjective Well-being, Income, Economic Development and Growth", National Bureau of Economic Research Working Paper 16441.
- SAMPEDRO, J.L: (2009): *Economía humanista. Algo más que cifras*, Editorial Debate, Madrid.
- SCHWARZE, J. y WINKELMANN, R. (2005): "What can happiness research tell us about altruism? Evidence from the German Socio-Economic Panel", IZA Discussion Paper 1487.
- SCITOVSKY, T. (1976): "Income and Happiness", *Acta Oeconomica*, 15, 45-53.
- SCITOVSKY, T. (2002): *The joyless economy*, Oxford University Press, New York.
- SENIK, C. (2006): "Ambition and Jealousy: Income Interactions in Europe and the United States", Institute for the Study of Labor, Discussion Papers 2083.
- SHIELDS, M.A. y WHEATLY, S. (2002): Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession, *Economica*, 69(274): 295-326
- SHIELDS, M.A. y WHEATLEY, S. (2005): "Exploring the economic and social determinants of psychological well-being and perceived social support in England", *Journal of the Royal Statistical Society*, 168, 513-538.
- SKIDELSKY, R. y SKIDELSKY, E. (2012): *¿Cuánto es suficiente? Qué se necesita para una buena vida*, Ed. Crítica, Barcelona.
- SLOANE, P. y WARD, M. E. (2001): "Cohort effects and job satisfaction of academics", *Applied Economics Letters*, 8, 787 - 791.
- SLOANE, P. y WILLIAMS, H. (1994): *Job Satisfaction, Comparison Income, and Gender Differences in Earnings*, University of Aberdeen, mimeo.

- SLOANE, P. y WILLIAMS, H. (2000): "Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender", *Labour*, 14, 473-501.
- SMITH, A. (1987): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Oikos-Tau, Barcelona, volúmenes I y II.
- SOUSA-POZA A. y SOUSA-POZA A. (2000a): "Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox", *Kyklos*, 53(2), 135-152.
- SOUSA-POZA A. y SOUSA-POZA A. (2000b): "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.
- STEVENSON, B. y WOLFERS, J. (2008): "Economic growth and subjective wellbeing: reassessing the Easterlin Paradox", *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring, p. 1-102.
- STEVENSON, B. y WOLFERS, J. (2009): "The Paradox of Declining Female Happiness", National Bureau of Economic Research, Working Paper 14969.
- STIGLITZ, J.E. (2002): "Empleo, justicia y bienestar de la sociedad", *Revista Internacional del Trabajo*, 121 (1-2), 9-31.
- STIGLITZ J.E, SEN, A. y FITOUSSI, J.P. (2009): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
- STUTZER, A. (2004): "The role of income aspirations in individual Happiness", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54 (1), 89-109.
- STUTZER, A. y LALIVE, R. (2000): "The Role of Social Norms in Job Searching and Subjective Well-Being", mimeo.
- THEODOSSIOU, I. (1998): "The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: A logistic regression approach", *Journal of Health Economics*, 17, 85-104.
- TURMO, J., VARA, O. y RODRIGUEZ, A. (2008): "La paradoja de Easterlin en España", *Cuadernos de economía*, 31.85, 32-64.
- VAN PRAAG, B. (1977): "The perception of welfare inequality", *European Economic Review*, 10, 2.
- VAN PRAAG, B. y FERRER-I-CARBONELL, A. (2004): *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*, Oxford University Press, Oxford.

- VAN PRAAG, B. y KAPTEYN, A. (1973): "Further evidence on the individual welfare function of income: An empirical investigation in the Netherlands", *European Economic Review*, 4, 33-62.
- VEBLEN, T. (2002): *Teoría de la clase ociosa*, Fondo de Cultura Económica, Madrid.
- VEENHOVEN, R. (1989): "National wealth and individual Happiness", en Grunert, K. y Olander, M. (Eds): *Understanding Economic Behaviour*, Kluwer Academic.
- VEENHOVEN, R. (1991): "Is happiness relative?", *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- VEENHOVEN, R. (1993): *Happiness in Nations: Subjective Appreciation of Life in 56 Nations, 1946-1992*, Erasmus University Press, Rotterdam.
- VEENHOVEN, R. (1994): "Is happiness a trait?", *Social Indicators Research*, 32, 101-164.
- VEENHOVEN, R. (1995): "The cross-national pattern of happiness: test of predictions implied in three theories of Happiness", *Social Indicators Research*, 34, 33-68.
- WARR, P. (1988): *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford Scienced Publications, Oxford.
- WARR, P. (1999): "Well-being and the workplace", en Kahnemann, D., Diener, E, y Schwarz, N. (Eds.): *Wellbeing: the foundations of hedonic psychology*, Russell Sage Foundation, New York, 392-412.
- WARR, P. y JACKSON, P. (1987): "Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployed and of reemployment", *Psychological Medicine*, 15, 795-807.
- WILSON, W. (1967): "Correlates of Avowed Happiness," *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.
- WINKELMANN, L. y WINKELMANN, R. (1998): "Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data", *Economica*, 65 (257), 1-15.
- WOLFERS, J. (2003): "Is Business Cycle Volatility Costly? Evidence from Surveys of Subjective Wellbeing," National Bureau of Economic Research Working Papers 9619.

## **Direcciones web de interés**

[www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm)

[www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf)

[www.oecd.org/progress](http://www.oecd.org/progress)

[www.beyond-gdp.eu](http://www.beyond-gdp.eu)

[www.ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0433:FIN:ES](http://www.ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0433:FIN:ES)

[www.oecdbetterlifeindex.org/](http://www.oecdbetterlifeindex.org/)

## **ENLACES A INFORMACION DE INDICADORES DE BIENESTAR**

OCDE

Compendium OECD Well- being indicators:

[www.oecd.org/document/28/0,3746,en\\_2649\\_201185\\_47916764\\_1\\_1\\_1\\_1,00.htm](http://www.oecd.org/document/28/0,3746,en_2649_201185_47916764_1_1_1_1,00.htm)

OECD Better Life Initiative:

[www.oecd.org/document/10/0,3746,en\\_2649\\_201185\\_47837376\\_1\\_1\\_1\\_1,00](http://www.oecd.org/document/10/0,3746,en_2649_201185_47837376_1_1_1_1,00)

How is life? Measuring well- being:

[www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life\\_9789264121164-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_9789264121164-en)

COMISION EUROPEA

Beyond GDP: International Initiative. Comisión Europea:

[www.beyond-gdp.eu/](http://www.beyond-gdp.eu/)

EUROSTAT

Eurostat. GDP and beyond

[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/gdp\\_and\\_beyond/achievements](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/gdp_and_beyond/achievements)

Eurostat Europa 2020:

[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators)

Eurostat. Sustainable Development Indicators (SDIs):

[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/sdi/indicators](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/sdi/indicators)

Eurostat. Macroeconomic Imbalance Scoreboard:

[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/excessive\\_imbalance\\_procedure/imbalance\\_scoreboard](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/excessive_imbalance_procedure/imbalance_scoreboard)

Final report of the Sponsorship on Measuring Progress, Well- being and Sustainable Development:

[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp\\_ess/0\\_DOCS/estat/SpG\\_progress\\_wellbeing\\_report\\_after\\_ESSC\\_adoption\\_22Nov1.pdf](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp_ess/0_DOCS/estat/SpG_progress_wellbeing_report_after_ESSC_adoption_22Nov1.pdf)

#### UK INSTITUTO DE ESTADISTICA

Well being Knowledge Bank (Office for National Statistics). UK:

[www.ons.gov.uk/ons/guide-method/well-being/wellbeing-knowledge-bank/index.html](http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/well-being/wellbeing-knowledge-bank/index.html)

National well-being: proposed domain and scope (Office for National Statistics). UK:

[www.ons.gov.uk/ons/guide-method/user-guidance/well-being/wellbeing-knowledge-bank/national-well-being--proposed-domain-and-scope.html](http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/user-guidance/well-being/wellbeing-knowledge-bank/national-well-being--proposed-domain-and-scope.html)

#### INSEE FRANCIA

Following up on the Stiglitz Report:

[www.insee.fr/en/publications-et-services/default.asp?page=dossiers\\_web/stiglitz/performance\\_eco.htm](http://www.insee.fr/en/publications-et-services/default.asp?page=dossiers_web/stiglitz/performance_eco.htm)

#### ALEMANIA

Monitoring economic performance, quality of life and sustainability. Franco- German Ministerial Council:

[www.cros-portal.eu/sites/default/files/11\\_Monitoring%20economic%20performance.pdf](http://www.cros-portal.eu/sites/default/files/11_Monitoring%20economic%20performance.pdf)

Welfare in Germany:

[www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/3903.pdf](http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/3903.pdf)

#### CANADA

Canadian Index of Well being. Measuring what matters:

[www.ciw.ca/reports/en/Reports%20and%20FAQs/CIW-HowAreCanadiansReallyDoing-FINAL.pdf](http://www.ciw.ca/reports/en/Reports%20and%20FAQs/CIW-HowAreCanadiansReallyDoing-FINAL.pdf)

Indicators of well being in Canada:

[www4.hrsdc.gc.ca/c.4nt.2nt@-eng.jsp?cid=14](http://www4.hrsdc.gc.ca/c.4nt.2nt@-eng.jsp?cid=14)

#### AUSTRALIA

Measures of Australia's progress 2010:

[www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/mf/1370.0?opendocument](http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/mf/1370.0?opendocument)

## **Anexos**

## **Anexo 1. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: metodología y definiciones**

Según las propias notas metodológicas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los objetivos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo pueden resumirse en lo siguiente: investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo mediante, por una parte, información sobre las situaciones y actividades que se producen en su entorno de trabajo y en su entorno familiar y, por otra, mediante información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales.

Con esta finalidad se obtiene información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar: características de la ocupación o puesto de trabajo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización del trabajo, la negociación colectiva, las relaciones laborales, tiempo en el trabajo, compensación, formación y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

Los conceptos principales utilizados en la ECVT se resumen en los siguientes:

**Ocupados.** Todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana anterior han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación:

- A) Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:
- trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
  - con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de



referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y en la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, conflicto laboral, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, vacaciones, licencia de estudios, licencia de maternidad u otra clase de licencia, ausencia voluntaria, desorganización temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo o averías mecánicas, se consideran como personas con trabajo. Las suspendidas o separadas de su empleo a consecuencia de una regulación del mismo, se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada.

No se considerarán asalariadas a las siguientes personas:

- los empresarios y los trabajadores independientes, aunque estuvieran contratados como asalariados en su propia empresa.
- los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.
- las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo.
- los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

B) Se considerarán personas con una actividad por cuenta propia todas las incluidas en las siguientes categorías:

- trabajando: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.
- con trabajo pero sin trabajar: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas.
- Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares).

No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas:

- las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.
- los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

**Nivel de estudios más alto alcanzado.** Se refiere a la cualificación más elevada completada por el entrevistado en el sistema educativo, publicada en las tablas con la siguiente clasificación que recoge los estudios indicados:

- Menos que primarios: No sabe leer ni escribir, no se han completado los estudios primarios.
- Primarios: Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes).

- Secundarios: Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes).
- Formación Profesional: Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI), Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII).
- Bachillerato: Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes.
- Universitarios: Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración), Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más).

**Empresa.** Organización sometida a una unidad rectora, bien sea esta persona física, jurídica o combinación de ambas, y constituida con miras a ejercer, en uno o varios lugares, una o varias actividades de producción de bienes o servicios.

**Ocupación principal.** Si el entrevistado tuviera más de un empleo, se considerará como principal aquel al que el entrevistado dedica regularmente un mayor número de horas.

**Ocupación o profesión.** Se trata de una descripción del puesto ocupado atendiendo al tipo de trabajo realizado y cualificación requerida para llevar a cabo las tareas inherentes al mismo. Se ha codificado de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO94.

**Actividad económica de la empresa u organización.** Se refiere al sector productivo en que la empresa desarrolla su actividad, que se ha codificado:

- Desde el año 1999 al 2008, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades económicas CNAE- 1993
- En los años 2009 y 2010, de acuerdo a la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009

En caso de que la empresa se dedique a diversas actividades, la actividad económica se referirá a la principal, entendida como aquella que contribuye al

mayor valor añadido, o en su defecto, aquélla en la que se ocupan mayor número de trabajadores.

**Asalariado del sector público.** Son las personas que trabajan por cuenta ajena y en cuyo empleo principal trabajan para el sector público, englobando éste a: la administración territorial (central, autonómica, local), administración corporativa (colegios profesionales y cámaras agrarias, de comercio, industria y navegación) y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de la Administraciones Públicas o administración institucional (organismos autónomos y entidades públicas empresariales).

**Asalariado del sector privado.** Son las personas que trabajan por cuenta ajena y en cuyo empleo principal trabajan para una empresa u organización privada. No se incluyen en esta definición las personas que trabajan en el negocio familiar.

**Empresario o profesional con asalariados.** Persona que tiene su propia empresa o ejerce por su cuenta una profesión liberal, contratando para ello a uno o más empleados a los que remunera con un sueldo, jornal, comisión, etc.

**Empresario o trabajador autónomo sin asalariados.** Persona que tiene su propia empresa o ejerce por su cuenta una profesión liberal, sin tener personal asalariado que dependa de él.

**Persona que trabaja en el negocio familiar.** Son aquellas personas que trabajan en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que conviven, con o sin remuneración.

**Cooperativista.** Es toda aquella persona que es socio de cooperativas de producción o de sociedades anónimas laborales y que trabajan en las mismas. Se excluyen los asalariados que trabajan en las cooperativas.

**Contrato indefinido.** Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios en cuanto a la duración del mismo.

**Contrato temporal/eventual.** Todo aquel que no sea un contrato indefinido.

**Jornada parcial.** Se ha acordado una prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose por tal un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si no existiera en la empresa u organización un trabajador a tiempo completo comparable se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal.

**Salario fijo.** Remuneración recibida en contraprestación del trabajo realizado que no depende de las horas trabajadas, de los resultados del propio trabajo o de los del negocio de la empresa u organización.

**Salario variable.** Remuneración recibida en contraprestación del trabajo realizado que depende de las horas trabajadas, de los resultados del propio trabajo o de los del negocio de la empresa u organización.

Personas dependientes. Personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria.

El cuestionario de la ECVT se halla compuesto por diversos bloques, lo cual responde a la existencia de objetivos múltiples en la investigación.

1.- Datos sociodemográficos: se recoge la edad, el sexo y el nivel de estudios del informante. 2.- Situación laboral

2.1.- Ocupación: engloba variables que describen el puesto de trabajo del ocupado.

2.2.- Movilidad laboral y geográfica: se trata de preguntas relativas a la historia laboral del ocupado, su movilidad y la relación con la ocupación de sus progenitores.

3.- Calidad de vida en el trabajo

3.1.- Satisfacción en el trabajo: se formulan preguntas opináticas que permiten evaluar subjetivamente la calidad de vida que el ocupado tiene en su trabajo.

3.2.- Organización del trabajo: apartado relativo al nivel de supervisión que debe ejercer el ocupado en su trabajo y a la posibilidad de trabajo en equipo.

3.3.- Otros aspectos relacionados con el entorno laboral: preguntas que evalúan las condiciones existentes en el entorno laboral del ocupado.

3.4.- Negociación colectiva: apartado relativo a la percepción que tiene el ocupado del convenio colectivo por el que se rige su puesto de trabajo.

3.5.- Asociacionismo: cuestiones que recogen la relación del ocupado con la actividad sindical en su empresa y su opinión sobre la misma.

3.6.- Relaciones laborales: apartado referente al ambiente que el ocupado tiene en su entorno laboral.

3.7.- Tiempo de trabajo: preguntas descriptivas de las condiciones laborales de jornada y horario del ocupado.

3.8.- Seguridad en el trabajo: cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

3.9.- Formación académica y profesional: apartado dedicado al nivel de formación del ocupado y la formación profesional que le proporcionan en su empresa.

3.10.- Compensación por el trabajo: preguntas referentes a la remuneración y beneficios recibidos en contraprestación del trabajo realizado.

3.11.- Actitudes y opiniones: cuestiones que tratan de medir la percepción general del ocupado sobre diferentes aspectos de su vida.

3.12.- Conciliación de la vida laboral y la vida familiar: apartado destinado a evaluar las posibilidades que el ocupado posee de compatibilizar su vida laboral y familiar.

En cuanto al diseño muestral y al tipo de muestreo, la encuesta se dirige a ocupados residentes en viviendas familiares principales de todo el territorio español, salvo Ceuta y Melilla, utilizándose como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo a febrero de 2007 y de 2010.

La muestra se diseña de acuerdo a un muestreo trietápico estratificado. Como estratos, se han considerado el cruce de comunidad autónoma y tramo de tamaño de municipio, según la siguiente clasificación:

1. Capitales de provincia.
2. Municipios de más de 100.000 habitantes y municipios importantes en relación a la provincia (se excluyen capitales de provincia).

3. Municipios de más de 50.000 habitantes y menos de 100.001 (se excluyen capitales de provincia y municipios importantes en relación a la provincia incluidos en el estrato anterior).
4. Municipios de más de 10.000 habitantes y menos de 50.001 (se excluyen capitales de provincia).
5. Municipios de menos de 10.001 habitantes.

En el caso de Cataluña, por convenio de colaboración establecido con la Consejería de Trabajo e Industria de la Generalidad y el Instituto de Estadística de Cataluña, se han definido otros substratos basados en desagregaciones territoriales de su interés.

En cada estrato definido se seleccionaron, en primera etapa, una muestra de secciones censales con probabilidades proporcionales al tamaño de cada sección; en segunda etapa, se seleccionó, de cada sección censal elegida en la primera, una muestra de viviendas con probabilidad igual para cada una de las viviendas de la sección; por último, y dentro de cada vivienda seleccionada en segunda etapa, se eligió aleatoriamente un ocupado residente en la misma.

En relación al tamaño de la muestra y la afijación, en el año 2007, el tamaño de muestra teórico a nivel nacional es de 8.974 ocupados. Dicha muestra se ha distribuido por estratos utilizando una solución de compromiso entre afijación uniforme y proporcional al número de ocupados en cada uno de ellos según los resultados de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2006, de manera que se asegure una representatividad mínima de la misma a nivel de comunidad autónoma asignando un tamaño de muestra mínimo en cada una de ellas de 200 ocupados.

La fracción de muestreo en Cataluña es superior a las del resto para poder conseguir un mayor nivel de desagregación de los resultados, en virtud del convenio suscrito con dicha comunidad autónoma.

Dentro de cada sección se han seleccionado aleatoriamente 14 viviendas, que conforman la muestra titular, así como las viviendas que constituyeron la muestra reserva.

En el cuadro siguiente se presenta, para cada comunidad autónoma, el número de unidades de tercera etapa en la población (N), en la muestra (n), así como las fracciones de muestreo resultantes, expresadas estas últimas en unidades por mil ocupados.

<b>Ocupados en la población(N), en la muestra(n) y fracciones de muestreo(f) por comunidad autónoma</b>			
Unidades en la población	Unidades en la muestra	Fracciones de muestreo	
(En miles)		((n/N)*1000)	
<b>Total</b>	<b>19.955,3</b>	<b>8.974</b>	<b>0,450</b>
Andalucía	3.151,7	882	0,280
Aragón	588,4	322	0,547
Asturias	422,9	294	0,695
Baleares	491,5	308	0,627
Canarias	886,8	392	0,442
Cantabria	253,4	252	0,994
Castilla y León	1.060,5	420	0,396
Castilla-La Mancha	816,5	378	0,463
Cataluña	3.452	2.226	0,645
Com.Valenciana	2.192,2	672	0,307
Extremadura	406,5	280	0,689
Galicia	1.170,5	448	0,383
Madrid	3.031	854	0,282
Murcia	605,8	336	0,555
Navarra	287,5	266	0,925
País Vasco	994,3	420	0,422
Rioja, La	143,8	224	1,558

Fuente: MEySS

En el año 2010, el tamaño de muestra teórico a nivel nacional es de 9.240 ocupados. Dicha muestra se ha distribuido por estratos utilizando una solución de compromiso entre afijación uniforme y proporcional al número de ocupados en cada uno de ellos según los resultados de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2010, de manera que se asegure una representatividad mínima de la misma a nivel de comunidad autónoma asignando un tamaño de muestra mínimo en cada una de ellas de 200 ocupados.

La fracción de muestreo en Cataluña es superior a las del resto para poder conseguir un mayor nivel de desagregación de los resultados, en virtud del convenio suscrito con dicha comunidad autónoma. Dentro de cada sección se han seleccionado aleatoriamente 14 viviendas, que conforman la muestra titular, así como las viviendas que constituyeron la muestra reserva.



En el cuadro siguiente se presenta, para cada comunidad autónoma, el número de unidades de tercera etapa en la población (N), en la muestra (n), así como las fracciones de muestreo resultantes, expresadas estas últimas en unidades por mil ocupados.

<b>Ocupados en la población(N), en la muestra(n) y fracciones de muestreo(f) por Comunidad Autónoma</b>			
Unidades en la población (En miles)		Unidades en la muestra	Fracciones de muestreo ((n/N)*1000)
<b>Total</b>	<b>18.345,4</b>	<b>9.240</b>	<b>0,504</b>
Andalucía	2.891,2	924	0,320
Aragón	556,0	336	0,604
Asturias (Principado de)	403,5	322	0,798
Balears (Illes)	441,0	308	0,698
Canarias	786,9	378	0,480
Cantabria	237,1	266	1,122
Castilla-La Mancha	771,0	448	0,581
Castilla y León	986,3	392	0,397
Cataluña	3.098,9	2.226	0,718
Comunitat Valenciana	1.947,3	672	0,345
Extremadura	372,1	294	0,790
Galicia	1.097,1	462	0,421
Madrid (Comunidad de)	2.863,1	938	0,328
Murcia (Región de)	564,1	336	0,596
Navarra (Comunidad Foral)	268,7	280	1,042
País Vasco	928,7	420	0,452
Rioja (La)	132,4	238	1,798

Fuente: MEySS

Por último, la selección de la muestra de unidades de primera etapa, secciones censales, se efectuó aplicando dentro de cada estrato un muestreo sistemático con probabilidades de selección proporcionales al tamaño de cada sección, medido éste en el número de viviendas existentes en cada una de ellas. Dentro de cada sección, la selección de unidades de segunda etapa se realizó mediante muestreo aleatorio simple. Dentro de cada vivienda familiar, la selección de la unidad de tercera etapa, el ocupado, fue también aleatoria.

## Anexo 2. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: cuestionarios 2007 y 2010



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

INFORMACIÓN SUJETA A SECRETO ESTADÍSTICO

(Ley 12/89, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública)

Encuesta incluida en el Plan Estadístico Nacional 2005-2008  
aprobado por el Real Decreto 1911/2004, de 17 de septiembre

### CUESTIONARIO ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2007

NSR	_____
NVIV	_____
PROVINCIA	_____
MUNICIPIO	_____
DISTRITO	_____
SECCIÓN	_____
DOMICILIO	_____
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	_____

ENTREVISTADOR: \_\_\_\_\_ [V01]

**P.1.-** DÍA DE REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

DÍA \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_  
[V1a] [V1b]

**P.2.-** ¿A QUÉ HORA EMPEZÓ LA ENTREVISTA?

HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS \_\_\_\_\_  
[V2a] [V2b]

**P.3.-** A QUÉ HORA TERMINÓ LA ENTREVISTA

HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS \_\_\_\_\_  
[V3a] [V3b]

**P.4.-** DURANTE LA ENTREVISTA, EL ENTREVISTADO SE MOSTRÓ:

- [V4]
1. Muy interesado
  2. Algo interesado
  3. No muy interesado

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**P.5.-** EDAD DEL OCUPADO SELECCIONADO   [V5]

**P.6.-** SEXO DEL ENCUESTADO/A

1. VARÓN [V6]
2. MUJER

**P.7.-** ¿CUÁL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO QUE HA ALCANZADO USTED?. SI ESTÁ ESTUDIANDO AHORA, CODIFIQUE EL ÚLTIMO COMPLETADO. [V7]

1. No sabe leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certificado de escolaridad)
4. Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
5. Formación profesional de primer grado
6. Formación profesional de segundo grado
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)
10. Otros no especificados anteriormente (academias, titulaciones no homologadas, etc.)

**SITUACIÓN LABORAL**

(OCUPACIÓN)

**P.8.-** EN ESTE MOMENTO, ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑA EN SU EMPLEO PRINCIPAL? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: peón de la construcción, auxiliar administrativo en atención al público, profesor de universidad, informático de nivel superior, etc.) (**APUNTAR LA DESCRIPCIÓN COMPLETA**) [V8L]

Código CNO-94 \_\_\_\_\_ [V8]

**P.9.-** ¿CUÁL ES LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: construcción, hostelería, educación universitaria, fabricación de muebles, etc.) (**APUNTAR DESCRIPCIÓN COMPLETA**) [V9L]

Código CNAE-93 \_\_\_\_\_ [V9]

**P.10.-** ¿EN QUÉ SITUACIÓN PROFESIONAL SE ENCUENTRA USTED?

1. Asalariado del sector Público [V10]
2. Asalariado del sector Privado
3. Empresario o profesional con asalariados
4. Profesional o trabajador autónomo sin asalariados
5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar
6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar
7. Cooperativista
8. Otra situación ¿cuál? \_\_\_\_\_ [V10L]

**P.11.-** ¿QUÉ TIPO DE PUESTO DE TRABAJO TIENE?

1. Empleado (con jefes y sin subordinados) [V11]
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar
3. Mando intermedio (con jefes y con subordinados)
4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal
5. Director de empresa grande o media
6. Ocupado independiente (sin jefes y sin subordinados)
7. Otro tipo. ¿Cuál? \_\_\_\_\_ [V11L]

**P.12.-** ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU CENTRO DE TRABAJO Y EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN? (SI NO LO SABE, OBTENER RESPUESTA APROXIMADA).

	Centro de trabajo	Empresa
Trabajo solo: autónomo	1	1
De 1 a 10 personas	2	2
De 11 a 50 personas	3	3
De 51 a 250 personas	4	4
Más de 250 personas	5	5

[V12a] [V12b]

**P.13.-** ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

Año: \_\_\_\_\_ [V13]

**P.14.-** (SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTA 1 ó 2 EN P.10) ¿CÓMO ES SU CONTRATO O RELACIÓN LABORAL?

1. De duración indefinida [V14]
2. Temporal/eventual

**P.15.-** (SÓLO ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL: RESPUESTA 2 EN P.14) INDIQUE EL TIPO DE MOTIVO POR EL QUE TIENE UN CONTRATO O RELACIÓN LABORAL TEMPORAL Y NO INDEFINIDA.

1. Voluntario
2. Involuntario [V15]

**P.16.-** ¿QUÉ TIPO DE JORNADA TIENE EN SU PUESTO DE TRABAJO?

1. Completa [V16]
2. Parcial
  - 2.1. Por decisión propia
  - 2.2. Por decisión ajena [V16a]

**P.17.-** ¿ESTÁ BUSCANDO OTRO EMPLEO?

1. Sí [V17]
2. No

**P.18.-** ¿CUÁNTOS PUESTOS DE TRABAJO TIENE USTED ACTUALMENTE, INCLUYENDO SU TRABAJO PRINCIPAL, QUE LE PROPORCIONEN ALGÚN INGRESO?

Número de puestos de trabajo: \_\_\_\_\_ [V18]

**P.19.-** (SÓLO SI HA CONTESTADO UN NÚMERO MAYOR O IGUAL A 2 EN P.18) ¿POR TÉRMINO MEDIO, CUÁNTAS HORAS DEDICA A LA SEMANA EN ESE SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO? (SE ENTIENDE POR SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO AL QUE DEDICA MAYOR NÚMERO DE HORAS, SIN CONTAR EL TRABAJO PRINCIPAL)

Número de horas: \_\_\_\_\_ [V19]

□

**(MOVILIDAD LABORAL Y GEOGRÁFICA)**

**P.20.-** ¿EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO?

1. Sí -> pasar a P.25
2. No [V20]

**P.21.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P.20) ¿FUE VOLUNTARIO EL CESE EN SU ANTERIOR PUESTO DE TRABAJO?

1. Sí
2. No [V22]

**P.22.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P20) ¿EN QUÉ AÑO TRABAJÓ POR PRIMERA VEZ UN MÍNIMO DE TRES MESES SEGUIDOS?

Año \_\_\_\_\_ [V87]

**P.23.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P20) ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: peón de la construcción, auxiliar administrativo en atención al público, profesor de universidad, informático de nivel superior, etc.) (APUNTA LA DESCRIPCIÓN COMPLETA)

\_\_\_\_\_ [V88L]

Código CNO-94 \_\_\_\_\_ [V88]

**P.24.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P20) ¿CUÁL ERA SU NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO AL EMPEZAR A TRABAJAR EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO?

11. No sabía leer ni escribir [V89]
12. Menos que estudios primarios
13. Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certificado de escolaridad)
14. Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
15. Formación profesional de primer grado
16. Formación profesional de segundo grado
17. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
18. Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración)
19. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)
20. Otros no especificados anteriormente (academias, titulaciones no homologadas, etc.)
21. No sabe

**P.25.-** ¿EN QUÉ GRADO SE ADAPTÓ/SE ADAPTA SU PRIMER PUESTO DE TRABAJO A LO QUE ESTABA BUSCANDO (A SUS ASPIRACIONES LABORALES)? (0: nada-10: mucho).

[V21]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.26.-** ¿DÓNDE NACIÓ USTED? (APUNTA EL NOMBRE COMPLETO)

1. Provincia española \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ [V23aL] [V23a]

2. País extranjero \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ [V23bL] [V23b]

**P.27.-** ¿HA CAMBIADO DE RESIDENCIA POR MOTIVOS LABORALES PROPIOS?

1. Sí [V24]
2. No

**P.28.-** ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU PADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: peón de la construcción, auxiliar administrativo en atención al público, profesor de universidad, informático de nivel superior, etc.) (APUNTA LA DESCRIPCIÓN COMPLETA)

[V90L]

CÓDIGO CNO-94 \_\_\_\_\_ [V90]

No procede \_\_\_\_\_

**P.29.-** ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU PADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: construcción, hostelería, educación universitaria, fabricación de muebles, etc.) (APUNTA LA DESCRIPCIÓN COMPLETA)

[V25L]

Código CNAE-93 \_\_\_\_\_ [V25]  
 No procede \_\_\_\_\_

**P.30.-** ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU MADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: peón de la construcción, auxiliar administrativo en atención al público, profesor de universidad, informático de nivel superior, etc.) **(APUNTAR LA DESCRIPCIÓN COMPLETA)**

\_\_\_\_\_ [V91L]

CÓDIGO CNO-94 \_\_\_\_\_ [V91]  
 No procede \_\_\_\_\_

**P.31.-** ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU MADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS? (Si el informante duda sobre el significado de esta pregunta, se pueden poner algunos ejemplos como: construcción, hostelería, educación universitaria, fabricación de muebles, etc.) **(APUNTAR LA DESCRIPCIÓN COMPLETA)**

\_\_\_\_\_ [V26L]

Código CNAE-93 \_\_\_\_\_ [V26]  
 No procede \_\_\_\_\_

**En los siguientes apartados (hasta el apartado sobre "Conciliación de la vida laboral y familiar") responderá a las preguntas siempre refiriéndose a su trabajo principal (o a su único trabajo en el caso de tener sólo uno) y se referirá al momento actual.**

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

**(SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO)**

**P.32.-** SEÑALE SU GRADO DE SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO ACTUAL (0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta). [V27]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.33.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
1. Salario													[V28a]
2. Jornada													[V28b]
3. Flexibilidad de horarios													[V28c]
4. Tiempo de descanso durante la jornada laboral													[V28d]
5. Vacaciones y permisos													[V28e]
6. Estabilidad													[V28f]
7. Ambiente de trabajo (compañerismo)													[V28g]
8. Actividad desarrollada													[V28h]
9. Entorno físico													[V28i]
10. Salud y seguridad													[V28j]
11. Formación proporcionada por su empresa u organización													[V28k]
12. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización													[V28l]
13. Organización del trabajo en su empresa u organización													[V28m]
14. Autonomía/independencia													[V28n]
15. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas													[V28o]
16. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización													[V28p]
17. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza													[V28q]
18. Desarrollo personal (realización)													[V28r]

**P.34.-** INDIQUE EL NIVEL EN EL QUE SE SIENTE USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (0: nulo, 10: muy alto):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Estrés												[V29a]
Monotonía-rutina												[V29b]
Esfuerzo físico												[V29c]
Situaciones de riesgo o peligro												[V29d]

Discriminación por sexo												[V29e]
Acoso moral ("mobbing")												[V29f]
Acoso sexual												[V29g]

**P.35.-** INDIQUE EL NIVEL QUE DETECTA EN SU ENTORNO DE TRABAJO (ENTRE SUS COMPAÑEROS, JEFES, ETC.) EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (0:nulo, 10: muy alto):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discriminación por sexo												[V30a]
Discriminación por edad												[V30b]
Discriminación por nacionalidad												[V30c]
Discriminación por discapacidad												[V30d]
Acoso moral ("mobbing")												[V30e]
Acoso sexual												[V30f]

**P.36.-** INDIQUE SI SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN DISPONE SOBRE USTED RESPECTO A LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- a) Movilidad de su residencia [V31a]
1. Sí
  2. No
- b) Viajes por motivos de trabajo [V31b]
1. Sí
  2. No

**P.37.-** ¿EN QUÉ GRADO INFLUIRÍAN LOS SIGUIENTES MOTIVOS EN UNA HIPOTÉTICA DECISIÓN DE CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Mejora del sueldo												[V32a]
Mejora del horario												[V32b]
Mejora del ambiente de trabajo												[V32c]
Mejora del entorno de trabajo												[V32d]
Aumento de la estabilidad												[V32e]
Cambio de actividad												[V32f]

**(ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO)**

**P.38.-** (SÓLO SI EN P.11 LA RESPUESTA ES DISTINTA DE 1 Ó 6) ¿SUPERVISA USTED DIRECTAMENTE A ALGUIEN EN SU TRABAJO? [V33]

1. Sí. ¿A cuántas personas? Número [V33a]
2. No

**P.39.-** ¿TRABAJA EN EQUIPO, AUNQUE SEA SÓLO A VECES?

1. Sí [V34]
2. No

**(OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL ENTORNO LABORAL)**

**P.40.-** EN LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS ¿REALIZÓ ALGÚN DÍA LA MAYOR PARTE DE SU TRABAJO EN SU DOMICILIO PARTICULAR?

1. Siempre [V35]
2. Al menos la mitad de los días
3. Ocasionalmente
4. Ningún día

**P.41.-** ¿CUÁNTO TIEMPO TARDA POR TÉRMINO MEDIO EN LLEGAR DESDE SU CASA A SU PUESTO DE TRABAJO?

(Si no procede anote 0 en horas y 0 en minutos)

Horas [V36a] Minutos [V36b]

**P.42.-** ¿QUÉ TIPO DE TRANSPORTE UTILIZA PRINCIPALMENTE PARA DESPLAZARSE DIARIAMENTE A SU TRABAJO?

1. Coche como conductor [V37]
2. Moto
3. Coche como pasajero
4. Taxi
5. Autobús
6. Metro o tranvía

7. RENFE u otros trenes
8. Bicicleta
9. A pie
10. Otros medios
11. No procede

**P.43.-** LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES...

[V38]

1. Come en casa
2. Come en la cafetería/restaurante/comedor de la empresa
3. Come en un bar o restaurante ajeno a la empresa
4. Come en su puesto de trabajo
5. Otro

**P.44.-** EVALÚE LAS CONDICIONES EXISTENTES EN SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES (0:Muy mal-10:Muy bien; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
Aire acondicionado													[V39a]
Calefacción													[V39b]
Ventilación													[V39c]
Ruido													[V39d]
Iluminación													[V39e]
Espacio													[V39f]

**P.45.-** INDIQUE EN QUE GRADO CONSIDERA QUE SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO DISPONE DE INSTALACIONES ADAPTADAS PARA MINUSVÁLIDOS (0: nulo-10:muy alto; NP: no conoce su contenido).

[V41]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP

**(NEGOCIACIÓN COLECTIVA)**  
**(SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10)**

**P.46.-** (SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10). ¿PODRÍA DECIRME SI EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA EXISTE UNA ESTRUCTURA QUE FACILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ES DECIR EXISTE DELEGADO DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL?

1. Sí
2. No
3. No sabe

[V42]

**P.47.-** (SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿PODRÍA DECIRME SI USTED. SE VE AFECTADO POR UN CONVENIO O ESTATUTO ESPECÍFICO DE REGULACIÓN (EXCLUYENDO EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES) QUE EXISTA EN SU EMPRESA O SECTOR?

1. Sí
2. No -----> pasar a P.50
8. No sabe ----> pasar a P.50

[V43]

**P.48.-** (SÓLO ASALARIADOS QUE SE VEN AFECTADOS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO: RESPUESTA 1 EN P.47) INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DE REGULACIÓN (0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido).

[V44]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP

**P.49.-** (SÓLO ASALARIADOS QUE SE VEN AFECTADOS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO: RESPUESTA 1 EN P.47) ¿CÓMO VALORA LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU CONVENIO COLECTIVO / ESTATUTO DE REGULACIÓN? (0: muy mal-10:muy bien; NP: no conoce su contenido)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
a) Regulación de su jornada laboral													[V45a]
b) Salario y complementos salariales													[V45b]
c) Salud y seguridad en el trabajo													[V45c]





b) Entre trabajadores 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 [V52b]

**P.58.-** ¿QUÉ GRADO DE CONFIANZA TIENE EN LAS SIGUIENTES PERSONAS DE SU EMPRESA/ ORGANIZACIÓN? (0: nada, 10: mucho, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Confianza en sus superiores												
b) Confianza en compañeros de su mismo nivel												
c) Confianza en sus subordinados												

[V53a]  
[V53b]  
[V53c]

**P.59.** ¿CONSIDERA QUE TIENE RELACIÓN DE AMISTAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

1. Con ninguno
2. Con algunos [V54]
3. Con todos
4. No procede

**(TIEMPO DE TRABAJO)**

**P.60.-** ¿CÓMO ES SU JORNADA DE TRABAJO?

1. Continuada [V55]
2. Partida (mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida)

**P.61.-** ¿REALIZA USTED SU TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO? (Se considerará nocturno cuando el ocupado realice no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual entre las 22:00 y las 6:00 horas).

1. Sí [V56]
2. No

**P.62.-** EN SU TRABAJO, ¿TRABAJA ALGÚN SÁBADO Y/O DOMINGO?

	Sábados	Domingos
Todos	1	1
Alguno	2	2
Ninguno	3	3

[V57a] [V57b]

**P.63.-** ¿TRABAJA USTED POR TURNOS?

1. Sí [V58]
2. No

**P.64.-** ¿PODRÍA DECIRME EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES QUE POR TÉRMINO MEDIO DEDICA A SU TRABAJO PRINCIPAL?

Horas \_\_\_\_\_ [V59a] Minutos \_\_\_\_\_ [V59b]

**P.65.-** INDIQUE CON QUE FRECUENCIA PROLONGA SU JORNADA LABORAL TRABAJANDO MÁS TIEMPO DEL QUE LE CORRESPONDE SEGÚN SU HORARIO NORMAL DE TRABAJO (0: nunca, 10: siempre):

[V60]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**(SEGURIDAD EN EL TRABAJO)**

**P.66.-** RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES (0: nunca, 10: siempre):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) ¿Toma usted medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?											
b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa usted mismo si es autónomo, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo?											
c) ¿Le facilita su empresa o se provee usted mismo si es autónomo, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?											

[V61a]  
[V61b]  
[V61c]

**(FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL)**

**P.67.-** ¿CONSIDERA QUE EL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA ES EL CORRECTO DE ACUERDO CON LA FORMACIÓN QUE USTED TIENE?

1. Es el correcto
  2. Es más bajo que mi formación
  3. Está por encima de mi formación
  4. Necesitaría una formación distinta a la que tengo
- [V62]

**P.68.-** (SÓLO SI SABE LEER Y ESCRIBIR: RESPUESTA EN P.7 DISTINTA A 1) ¿EN QUÉ GRADO LE SIRVE SU FORMACIÓN ACADÉMICA PARA EL TRABAJO QUE REALIZA? (0: nada, 10: mucho):

[V63]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.69.-** ¿DURANTE EL ÚLTIMO AÑO HA REALIZADO SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN PARA SUS EMPLEADOS?

1. Sí
  2. No
  3. No sabe
- [V64]

**P.70.-** (SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10 QUE HAYAN CONTESTADO SI EN LA P.69) ¿EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ORGANIZADO Y FINANCIADO POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

1. Sí
  2. No ---> pasar a P.74
- [V65]

**P.71.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P70) EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES, ¿APROXIMADAMENTE CUÁNTAS HORAS HA ASISTIDO A ACTIVIDADES FORMATIVAS ORGANIZADAS Y FINANCIADAS POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

NÚMERO DE HORAS      [V66]

**P.72.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P70) ¿SE HAN REALIZADO ESAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DENTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO?

[V67]

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

**P.73.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P70) ¿QUÉ UTILIDAD TIENE PARA USTED LA FORMACIÓN QUE HA RECIBIDO DE SU EMPRESA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO QUE REALIZA? (0: ninguna, 10: mucha):

[V68]

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**(COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO)**

**P.74.-** ¿QUÉ TIPO DE REMUNERACIÓN POR SU TRABAJO ES LA QUE TIENE USTED ACTUALMENTE?

a.-

- 1) Salario fijo [V69a]
- 2) Salario variable
- 3) Salario mixto → Indique el porcentaje aproximado de la parte variable sobre el total \_\_\_\_% [V69aa]

b.- (Si ha contestado 2 ó 3 en el apartado a) La parte variable de su salario está en función de:

- 1) Número de horas trabajadas
- 2) Volumen de producción y/o venta [V69b]
- 3) Ambos (horas y volumen de producción)

**P.75.-** (SÓLO SI NO ES TRABAJADOR AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS: RESPUESTA DISTINTA DE 4 EN P.10) ADEMÁS DEL SALARIO, ¿RECIBE ALGUNA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA?

1. Sí
  2. No
- [V70]

**P.76.-** ¿PODRÍA DECIRME LOS INGRESOS MENSUALES NETOS QUE USTED RECIBE POR SU TRABAJO PRINCIPAL? ¿Y LOS INGRESOS NETOS QUE ENTRE TODOS Y POR TODOS LOS CONCEPTOS, SE INGRESAN EN SU CASA AL MES?

	EUROS (€)	Ingresos del entrevistado	Ingresos de todos los miembros del hogar
1	Hasta 600		
2	De 600 a 1.000		

3	De 1.001 a 1.200		
4	De 1.201 a 1.600		
5	De 1.601 a 2.100		
6	2.101 a 3.000		
7	3.001 a 4.500		
8	4.501 a 6.000		
9	Más de 6.000		
		[V71a]	[V71b]

**P.77.-** (SÓLO ASALARIADOS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES ALGÚN TIPO DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS SOCIALES?

	Sí	No	No sabe	
a) Ayudas para la vivienda				[V72a]
b) Planes de pensiones o complementos de pensiones				[V72b]
c) Ayudas para la formación				[V72c]
d) Comedor para empleados o ayudas para manutención				[V72d]
e) Ayudas de transporte				[V72e]
f) Ayudas para gastos en área de salud				[V72f]
g) Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador				[V72g]
h) Guarderías o ayudas para guarderías				[V72h]
i) Ofertas de ocio				[V72i]
j) Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál? [V72j]				[V72j]

**(ACTITUDES Y OPINIONES)**

**P.78.-** ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES? (0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
La situación económica de su hogar													[V73a]
El tiempo libre del que dispone													[V73b]
Su vida personal													[V73c]
Las condiciones de su vivienda													[V73d]
Su municipio de trabajo													[V73e]
Su municipio de residencia													[V73f]

**P.79.-** SI USTED PUDIERA ESCOGER ENTRE VARIOS TIPOS DE TRABAJO, ¿QUÉ TIPO DE TRABAJO PREFERIRÍA?

- Grupo a)  
 1. Ser empleado, trabajar para una empresa u organización [V74a]  
 2. Ser autónomo, trabajador independiente
- Grupo b)  
 1. Trabajar en una empresa u organización pequeña [V74b]  
 2. Trabajar en una empresa u organización grande
- Grupo c)  
 1. Trabajar en el sector privado [V74c]  
 2. Trabajar en el sector público

**(CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR)**

**P.80.-** NÚMERO TOTAL DE MIEMBROS DE LA VIVIENDA [V75]  
 \_\_\_\_\_ miembros

**P.81.-** ESPECIFIQUE QUÉ MODALIDAD DE LAS SIGUIENTES CORRESPONDE A SU HOGAR.

1. Vive solo -----> pasar a P.85 [V76]  
 2. Vive solo con hijos/familia monoparental  
 3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos  
 4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos  
 5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas  
 6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas

7. Vive con padres u otros familiares
8. Otros

**P.82.-** (SÓLO SI CONVIVE CON SU CÓNYUGE O PAREJA: RESPUESTAS 3, 4, 5 Ó 6 EN P.81) SEÑALE LA SITUACIÓN LABORAL DE SU CÓNYUGE O PAREJA:

1. Ocupada (tuvo durante la semana pasada un trabajo con algún tipo de remuneración, por cuenta ajena o propia, aunque sólo haya sido por una hora o aunque no trabajase por motivo de vacaciones, enfermedad, etc.)
2. No ocupada [V77]

**P.83.-** (SÓLO SI CONVIVE CON SUS HIJOS O LOS DE SU PAREJA: RESPUESTAS 2, 3, 5 Ó 8 EN P.81) ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA HIJOS CON EDAD IGUAL O INFERIOR A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR? [V78]

1. Sí
  - 1.1. Menores de 3 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_ [V78a]
  - 1.2. Entre 3 y 5 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_ [V78b]
  - 1.3. Entre 6 y 14 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_ [V78c]
2. No

**P.84.-** (SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD INFERIOR O IGUAL A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: RESPUESTA 1 EN P83). INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE SU/S HIJO/S:

I) Diariamente, durante la jornada laboral del ocupado:

a) De los niños menores de 3 años

1. Mi cónyuge o pareja [V80a]
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Servicio especializado en la asistencia de niños (escuela infantil, guardería)

b) De los niños de 3 hasta 14 años durante el tiempo que queda fuera del horario escolar

1. Mi cónyuge o pareja [V80c]
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar

II) Esporádicamente cuando, durante la jornada laboral del ocupado, hay que llevarles al médico, están enfermos o no tienen colegio

1. Yo solo
2. Compartido con mi cónyuge o pareja [V80d]
3. Mi cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

III) Fuera de la jornada laboral del ocupado [V80b]

1. Yo solo
2. Compartido con mi cónyuge o pareja
3. Mi cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

**P.85.-** ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA PERSONAS DEPENDIENTES (excluyendo los hijos) QUE VIVAN EN SU HOGAR O QUE NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN? [V79]

1. Sí ¿Cuántos? \_\_\_\_\_ [V79a]
2. No

**P.86.-** (SÓLO SI TIENE PERSONAS DEPENDIENTES, O SU CÓNYUGE O PAREJA, QUE VIVAN EN SU HOGAR, O QUE NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN: RESPUESTA 1 EN P85). INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES:

A) Durante la jornada laboral del ocupado [V81a]

1. Mi cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Otra persona de los servicios sociales o una institución

B) Fuera de la jornada laboral del ocupado [V81b]

1. Yo solo

2. Compartido con mi cónyuge o pareja
3. Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración
4. Mi cónyuge o pareja
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
6. Otra persona de los servicios sociales o una institución

**P.87.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS (0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s													[V82a]
b) El tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar													[V82b]

**P.88.-** EN UN DÍA LABORABLE, ¿CUÁNTO TIEMPO DEDICA NORMALMENTE A LAS TAREAS DEL HOGAR?

\_\_\_\_\_ HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS

[V83a]

[V83b]

**P.89.** (SÓLO SI NO ES TRABAJADOR AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS: RESPUESTA DISTINTA DE 4 EN P.10) VALORE EL NIVEL DE DIFICULTAD QUE EXISTE EN SU EMPRESA PARA: (0: ninguna dificultad-10: mucha dificultad; NP: no sabe valorarlo)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP	
a) Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares													[V85a]
b) Solicitar excedencias por motivos familiares													[V85b]
c) Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares													[V85c]
d) Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos													[V85d]

**P.90.** (SÓLO MUJERES: RESPUESTA 2 EN P6) ¿CONSIDERA QUE LA MATERNIDAD LE HA PERJUDICADO O LE PODRÍA PERJUDICAR EN SU TRAYECTORIA PROFESIONAL DENTRO DE SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

- 1.Sí [V86]
- 2.No

**P.91.** (SÓLO VARONES: RESPUESTA 1 EN P6) EN EL CASO DE TENER UN HIJO, ¿SOLICITARÍA EL PERMISO DE SUSPENSIÓN LABORAL DE DESCANSO POR MATERNIDAD A PARTIR DE LA SÉPTIMA SEMANA?

- 1.Sí [V93]
- 2.No
3. No sabe

**P.92.** (SÓLO VARONES: RESPUESTA 1 EN P6) ¿SOLICITARÍA UNA EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES?

- 1.Sí [V94]
- 2.No
3. No sabe

**P.93.-** (SÓLO VARONES: RESPUESTA 1 EN P.6) CONSIDERA QUE AFECTARÍA A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL

	Sí	No	No sabe	
a) En el caso de tener un hijo, solicitar el permiso de suspensión laboral de descanso por maternidad a partir de la séptima semana				[V95a]
b) Solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares				[V95b]



MINISTERIO DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

INFORMACIÓN SUJETA A SECRETO ESTADÍSTICO  
(Ley 12/89, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública)  
Encuesta incluida en el Plan Estadístico Nacional 2009-2012  
aprobado por el Real Decreto 1663/2008, de 17 de octubre

## CUESTIONARIO ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2010

**P.1.-** DÍA DE REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

DÍA \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_

**P.2.-** ¿A QUÉ HORA EMPEZÓ LA ENTREVISTA?

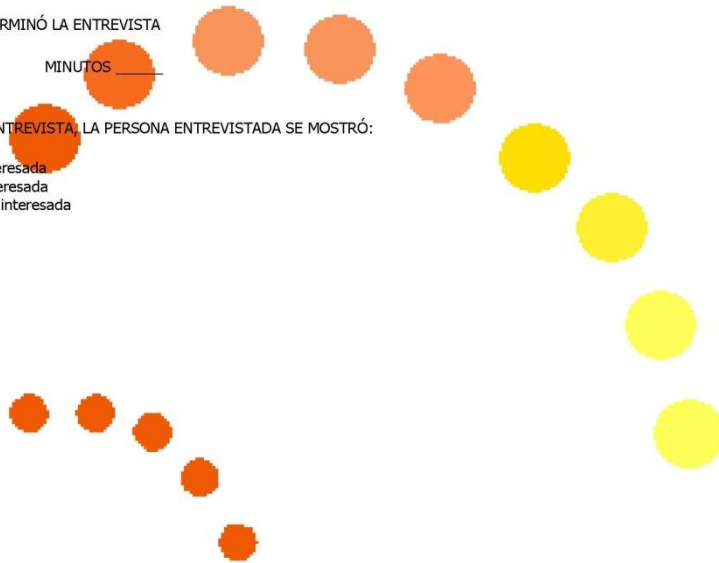
HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS \_\_\_\_\_

**P.3.-** A QUÉ HORA TERMINÓ LA ENTREVISTA

HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS \_\_\_\_\_

**P.4.-** DURANTE LA ENTREVISTA, LA PERSONA ENTREVISTADA SE MOSTRÓ:

1. Muy interesada
2. Algo interesada
3. No muy interesada



**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**P.5.-** ¿QUÉ EDAD TIENE UD.?

**P.6.-** SEXO:

1. VARÓN
2. MUJER

**P.7.-** ¿CUÁL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO QUE HA ALCANZADO USTED?. SI ESTÁ ESTUDIANDO AHORA, CODIFIQUE EL ÚLTIMO COMPLETADO.

1. No sabe leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes)
4. Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
5. Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)
6. Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPPII)
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Doctorado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería; normalmente de cuatro años o más)

**OCUPACIÓN**

**P.8.-** EN ESTE MOMENTO, ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑA EN SU EMPLEO PRINCIPAL?

Código CNO-94 \_\_\_\_\_

**P.9.-** ¿CUÁL ES LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA?

Código CNAE-09 \_\_\_\_\_

**P.10.-** ¿EN QUÉ SITUACIÓN PROFESIONAL SE ENCUENTRA USTED

Asalariado:

1. Del sector Público
2. Del sector Privado

Empresario, profesional o trabajador autónomo:

3. Con asalariados
4. Sin asalariados

Persona que trabaja en el negocio familiar:

5. Sin salario
6. Con salario

7. Cooperativista
8. Otra situación ¿cuál? \_\_\_\_\_

**P.11.-** (SÓLO EMPRESARIOS, PROFESIONALES O TRABAJADORES AUTÓNOMOS SIN ASALARIADOS: RESPUESTA 4 EN P.10)  
¿ES USTED UN PROFESIONAL TRADE, TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE?

1. Sí
2. No
3. No sabe



**P.12.-** ¿QUÉ TIPO DE PUESTO DE TRABAJO TIENE?

1. Empleado, con jefes y sin subordinados
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar
3. Mando intermedio, con jefes y con subordinados
4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal
5. Director de empresa grande o media
6. Ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados
7. Otro tipo. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**P.13.-** ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU CENTRO DE TRABAJO Y EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

	Centro de trabajo	Empresa
1 persona	1	1
De 2 a 9 personas	2	2
De 10 a 49 personas	3	3
De 50 a 249 personas	4	4
250 o más personas	5	5

**P.14.-** ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

Año: \_\_\_\_\_

**P.15.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTA 1 Ó 2 EN P.10) ¿CÓMO ES SU CONTRATO O RELACIÓN LABORAL?

1. De duración indefinida
2. Temporal/eventual

**P.16.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATO TEMPORAL: RESPUESTA 2 EN P.15) INDIQUE EL TIPO DE MOTIVO POR EL QUE TIENE UN CONTRATO O RELACIÓN LABORAL TEMPORAL Y NO INDEFINIDA.

1. Voluntario
2. Involuntario

**P.17.-** ¿QUÉ TIPO DE JORNADA TIENE EN SU PUESTO DE TRABAJO?

1. Completa
2. Parcial
  - 2.1. Por decisión propia
  - 2.2. Por decisión ajena

**P.18.-** ¿CUÁNTOS PUESTOS DE TRABAJO TIENE USTED ACTUALMENTE, INCLUYENDO SU TRABAJO PRINCIPAL, QUE LE PROPORCIONEN ALGÚN INGRESO?

Número de puestos de trabajo: \_\_\_\_\_

**P.19.-** (SÓLO SI HA CONTESTADO UN NÚMERO MAYOR O IGUAL A 2 EN P.18) ¿POR TÉRMINO MEDIO, CUÁNTAS HORAS DEDICA A LA SEMANA EN ESE SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO? (SE ENTIENDE POR SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO AL QUE DEDICA MAYOR NÚMERO DE HORAS, SIN CONTAR EL TRABAJO PRINCIPAL)

Número de horas: \_\_\_\_\_

□

**En los siguientes apartados (salvo en "Conciliación de la vida laboral y familiar") responderá a las preguntas siempre refiriéndose a su trabajo principal (o a su único trabajo en el caso de tener sólo uno) y se referirá al momento actual.**

**SATISFACCIÓN GENERAL EN EL TRABAJO**

**P.20.-** SEÑALE SU GRADO DE SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO ACTUAL (Utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**P.21.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10)** ¿QUÉ CONOCIMIENTO TIENE SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES RELATIVAS A SU TRABAJO? (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: ningún conocimiento -10: mucho):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) El organigrama de su organización											
b) Los objetivos de su organización o empresa											

**P.22.-**

**PREGUNTAS 2 y 3: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1, ó PREGUNTA P10 DISTINTO DE 4**

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
1. Organización del trabajo en su empresa u organización												
2. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización												
3. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza												

**P.23.- (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1)** ¿TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO EN SU TRABAJO?

1. Sí. ¿Cuántas personas? Número \_\_\_\_\_
2. No

**P.24.-** ¿TRABAJA EN EQUIPO, AUNQUE SEA SÓLO A VECES? (Aclaración: el trabajo en equipo se refiere al trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común)

1. Sí
2. No

**P.25.-** INDIQUE SI SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN DISPONE SOBRE USTED RESPECTO A LOS SIGUIENTES ASPECTOS: (Aclaración: la empresa u organización dispone de la movilidad de la residencia del trabajador si, en el caso de que el trabajo lo requiera, éste tuviera que cambiar su residencia a otra localidad)

- a) Movilidad de su residencia
  1. Sí
  2. No
- b) Viajes por motivos de trabajo
  1. Sí
  2. No

**P.26.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula- 10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
1. Actividad desarrollada												
2. Desarrollo personal (realización)												
3. Nivel de autonomía/independencia												
4. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas												
5. Nivel de motivación												

**P.27.-** INDIQUE EL NIVEL EN EL QUE SE SIENTE USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: nulo, 10: muy alto) (Aclaración: por ejemplo, si considera que no tiene nada de estrés, marcará un 0 y si considera que mucho, marcará un 10):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Estrés											
2. Monotonía-rutina											
3. Esfuerzo físico											

**ENTORNO LABORAL**

**P.28.-** EN LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS ¿REALIZÓ ALGÚN DÍA LA MAYOR PARTE DE SU TRABAJO EN SU DOMICILIO PARTICULAR?

1. Siempre
2. Al menos la mitad de los días
3. Ocasionalmente
4. Ningún día

**P.29.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ EN SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 4)**  
¿TRABAJÓ CONECTADO CON MEDIOS INFORMÁTICOS?

1. Sí
2. No

**P.30.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ FUERA DE SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 1)**  
¿CUÁNTO TIEMPO TARDA POR TÉRMINO MEDIO EN LLEGAR DESDE SU CASA A SU PUESTO DE TRABAJO?

Horas \_\_\_\_\_ Minutos \_\_\_\_\_

**P.31.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ FUERA DE SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 1)**  
¿QUÉ TIPO DE TRANSPORTE UTILIZA PRINCIPALMENTE PARA DESPLAZARSE DIARIAMENTE A SU TRABAJO?

1. Coche como conductor
2. Moto
3. Coche como pasajero
4. Taxi
5. Autobús
6. Metro o tranvía
7. RENFE u otros trenes
8. Bicicleta
9. A pie
10. Otros medios
11. No procede

**P.32.-** LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES...

1. Come en casa
2. Come en la cafetería/restaurante/comedor de la empresa
3. Come en un bar o restaurante ajeno a la empresa
4. Come en su puesto de trabajo
5. Otro

**P.33.-** EVALÚE LAS CONDICIONES EXISTENTES EN SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0:Muy mal-10:Muy bien; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Aire acondicionado												
Calefacción												
Ventilación												
Ruido												
Iluminación												
Espacio												

**P.34.-** INDIQUE EN QUÉ GRADO CONSIDERA QUE SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO DISPONE DE INSTALACIONES ADAPTADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nulo-10:muy alto; NP: no procede).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP

**RELACIONES LABORALES**

**P.35.-** (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1)  
EN GENERAL, ¿CÓMO DESCRIBIRÍA USTED LAS RELACIONES EN SU ENTORNO DE TRABAJO? (0: muy malas,10: muy buenas, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Entre directivos y empleados												
b) Entre trabajadores												

**P.36.-**

**PREGUNTAS A Y B: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1**  
**PREGUNTA C: SÓLO SI EN EL CENTRO, EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA Y TIENE SUBORDINADOS (PREGUNTA P13A ó P13B DISTINTO DE 1 Y PREGUNTA P23=1)**

¿QUÉ GRADO DE CONFIANZA TIENE EN LAS SIGUIENTES PERSONAS DE SU ENTORNO DE TRABAJO? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada, 10: mucho, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Confianza en sus superiores												
b) Confianza en compañeros de su mismo nivel												
c) Confianza en sus subordinados												

**P.37.-** ¿CONSIDERA QUE TIENE RELACIÓN DE AMISTAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

1. Con ninguno
2. Con algunos
3. Con todos
4. No procede

**P.38.-** (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1) INDIQUE EL NIVEL QUE DETECTA EN SU ENTORNO DE TRABAJO (ENTRE SUS COMPAÑEROS, JEFES, ETC.) EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0:nulo, 10: muy alto):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Discriminación por sexo											
2. Discriminación por edad											
3. Discriminación por nacionalidad											
4. Discriminación por discapacidad											
5. Acoso moral ("mobbing")											
6. Acoso sexual											

**TIEMPO DE TRABAJO**

**P.39.-** ¿CÓMO ES SU JORNADA DE TRABAJO?

1. Continuada
2. Partida (mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida)

**P.40.-** ¿REALIZA USTED SU TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO? (Se considerará nocturno cuando el ocupado realice no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual entre las 22:00 y las 6:00 horas).

1. Sí
2. No

**P.41.-** EN SU TRABAJO, ¿TRABAJA ALGÚN SÁBADO Y/O DOMINGO?

	Sábados	Domingos
Todos		
Alguno		
Ninguno		

**P.42.-** ¿TRABAJA USTED POR TURNOS?

1. Sí
2. No

**P.43.-** ¿DÍGAME, POR FAVOR, EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES QUE POR TÉRMINO MEDIO DEDICA A SU TRABAJO PRINCIPAL?

Horas \_\_\_\_\_ Minutos \_\_\_\_\_

**P.44.-** INDIQUE CON QUE FRECUENCIA PROLONGA SU JORNADA LABORAL TRABAJANDO MÁS TIEMPO DEL QUE LE CORRESPONDE SEGÚN SU HORARIO NORMAL DE TRABAJO.

1. Siempre
2. Al menos la mitad de los días
3. Ocasionalmente
4. Ningún día

**P.45.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Jornada											
2. Flexibilidad de horarios											
3. Tiempo de descanso durante la jornada laboral											
4. Vacaciones y permisos											
5. Estabilidad											

**SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**P.46.-** INDIQUE EL NIVEL DE SITUACIONES DE RIESGO O PELIGRO EN EL QUE SE SIENTE USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: poco riesgo, 10: mucho riesgo):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.47** (SÓLO SI EL NIVEL QUE SIENTE DE SITUACIONES DE RIESGO O PELIGRO EN SU PUESTO DE TRABAJO ES MEDIO O ALTO: RESPUESTA EN P.46 ES 4 O SUPERIOR) RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nunca, 10: siempre):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) ¿Toma usted medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?											
b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa usted mismo si es autónomo, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo?											
c) ¿Le facilita su empresa o se provee usted mismo si es autónomo, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?											

**P.48.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN SU PUESTO DE TRABAJO (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL**

**P.49.-** ¿CONSIDERA QUE EL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA ES EL CORRECTO DE ACUERDO CON LA FORMACIÓN QUE USTED TIENE?

1. Es el correcto
2. Es más bajo que mi formación
3. Está por encima de mi formación
4. Necesitaría una formación distinta a la que tengo

**P.50.-** (SÓLO SI SABE LEER Y ESCRIBIR: RESPUESTA EN P.7 DISTINTA DE 1) ¿EN QUÉ GRADO LE SIRVE SU FORMACIÓN ACADÉMICA PARA EL TRABAJO QUE REALIZA? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada, 10: mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.51.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN PROPORCIONADA POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; 99: No procede):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

**P.52.-** ¿EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HA REALIZADO SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN?

1. Sí
2. No ---> pasar a P.57
3. No sabe --> pasar a P.57

**P.53.-** (SÓLO SI HAN CONTESTADO SÍ EN LA PREGUNTA P52) ¿EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ORGANIZADO Y FINANCIADO POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

1. Sí
2. No ---> pasar a P.57

**P.54.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES, ¿APROXIMADAMENTE CUÁNTAS HORAS HA ASISTIDO A ACTIVIDADES FORMATIVAS ORGANIZADAS Y FINANCIADAS POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

NÚMERO DE HORAS

**P.55.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) ¿SE HAN REALIZADO ESAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DENTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO?

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

**P.56.-** (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) ¿QUÉ UTILIDAD TIENE PARA USTED LA FORMACIÓN QUE HA RECIBIDO DE SU EMPRESA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO QUE REALIZA? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: ninguna, 10: mucha):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO**

**P.57** LA REMUNERACIÓN QUE TIENE USTED ACTUALMENTE POR SU TRABAJO, ¿ES FIJA?

- a.-**
- 1) Sí -> pasar a P.58
  - 2) No

**b.-** (Si ha contestado No en el apartado a) LA PARTE VARIABLE DE SU REMUNERACIÓN ESTÁ EN FUNCIÓN DE:

- 1) Número de horas trabajadas
- 2) Volumen de producción y/o venta
- 3) Ambos (horas y volumen de producción)

**P.58.-** ADEMÁS DE SU REMUNERACIÓN HABITUAL, ¿RECIBE ALGUNA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA?

1. Sí
2. No

**P.59.-** ¿DÍGAME, POR FAVOR, EN QUÉ TRAMO DE LOS SIGUIENTES QUE LE VOY A LEER, ESTÁN LOS INGRESOS MENSUALES **NETOS** QUE USTED RECIBE POR SU TRABAJO PRINCIPAL? ¿Y LOS INGRESOS **NETOS** QUE ENTRE TODOS Y POR TODOS LOS CONCEPTOS, SE INGRESAN EN SU CASA AL MES?

	EUROS (€)	Ingresos del entrevistado/a	Ingresos de todos los miembros del hogar
1	Hasta 600		
2	De 600 a 1.000		
3	De 1.001 a 1.200		
4	De 1.201 a 1.600		
5	De 1.601 a 2.100		
6	2.101 a 3.000		
7	3.001 a 4.500		
8	4.501 a 6.000		
9	Más de 6.000		

**P.60.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES ALGÚN TIPO DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS SOCIALES?

	Sí	No	No sabe
<b>a)</b> Ayudas para la vivienda			
<b>b)</b> Planes de pensiones o complementos de pensiones			
<b>c)</b> Ayudas para la formación			
<b>d)</b> Comedor para empleados o ayudas para manutención			
<b>e)</b> Ayudas de transporte			
<b>f)</b> Ayudas para gastos en área de salud			
<b>g)</b> Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador			
<b>h)</b> Guarderías o ayudas para guarderías			
<b>i)</b> Ofertas de ocio			
<b>j)</b> Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?			

**P.61.-**

**PREGUNTA 1: SÓLO SI TIENE SALARIO: PREGUNTA 10 DISTINTA DE '5'**

**PREGUNTA 2: SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 6 2 EN P.10**

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Salario/Ingresos por su trabajo											
2. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización											

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

**P.62.-** DÍGAME, POR FAVOR, EL NÚMERO TOTAL DE PERSONAS QUE RESIDEN EN SU HOGAR  
\_\_\_\_\_ miembros

**P.63.-** ESPECIFIQUE QUÉ MODALIDAD DE LAS SIGUIENTES CORRESPONDE A SU HOGAR.

1. Vive solo -----> pasar a P.66
2. Vive solo con hijos/familia monoparental
3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos
4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos
5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas
6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas
7. Vive con padres u otros familiares
8. Otros

**P.64.-** (SÓLO SI CONVIVE CON SU CÓNYUGE O PAREJA: RESPUESTAS 3, 4, 5 Ó 6 EN P.63) SEÑALE LA SITUACIÓN LABORAL DE SU CÓNYUGE O PAREJA:

1. Ocupada (tuvo durante la semana pasada un trabajo con algún tipo de remuneración, por cuenta ajena o propia, aunque sólo haya sido por una hora o aunque no trabajase por motivo de vacaciones, enfermedad, etc.)
2. No ocupada

**P.65.-** (SÓLO SI CONVIVE CON SUS HIJOS O LOS DE SU PAREJA: RESPUESTAS 2, 3, 5 Ó 8 EN P.63) ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA HIJOS CON EDAD IGUAL O INFERIOR A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR?

1. Sí
  - 1.1. Menores de 3 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_
  - 1.2. Entre 3 y 5 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_
  - 1.3. Entre 6 y 14 años, ¿cuántos? \_\_\_\_\_
2. No

**P.66.-** PREGUNTA Ia, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD INFERIOR A 3 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: RESPUESTA 1 EN P65 Y V78a>0

PREGUNTA Ib, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD SUPERIOR O IGUAL A 3 AÑOS E INFERIOR O IGUAL A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: RESPUESTA 1 EN P65 Y V78b>0 O/Y V78c>0

PREGUNTAS II Y III, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD INFERIOR O IGUAL A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: REPUESTA 1 EN P65

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE SU/S HIJO/S:

- I) Diariamente, mientras está trabajando:
  - a) De los niños menores de 3 años
    1. Su cónyuge o pareja
    2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
    3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
    4. Servicio especializado en la asistencia de niños (escuela infantil, guardería)
  - b) De los niños de 3 hasta 14 años durante el tiempo que queda fuera del horario escolar
    1. Su cónyuge o pareja
    2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
    3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
    4. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar
    5. Nadie
    6. No procede



II) Esporádicamente cuando, mientras está trabajando, hay que llevarles al médico, están enfermos o no tienen colegio

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Su cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

III) Cuando no está trabajando

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Su cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

**P.67.-** ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA PERSONAS DEPENDIENTES (excluyendo los hijos) QUE VIVAN EN SU HOGAR O QUE, AÚN NO VIVIENDO EN SU HOGAR, NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN?

(Aclaración: las personas dependientes son aquellas necesitadas de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana.)

1. Sí ¿Cuántos? \_\_\_\_\_
2. No

**P.68.-** (SÓLO SI TIENE PERSONAS DEPENDIENTES, O SU CÓNYUGE O PAREJA, QUE VIVAN EN SU HOGAR, O QUE NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN: RESPUESTA 1 EN P67).

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES MIENTRAS USTED ESTÁ TRABAJANDO:

1. Su cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Otra persona de los servicios sociales o una institución

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES CUANDO NO ESTÁ TRABAJANDO:

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración
4. Su cónyuge o pareja
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
6. Otra persona de los servicios sociales o una institución

**P.69.-**

**PREGUNTA A): SÓLO SI CONVIVE CON HIJOS, DE EDAD IGUAL O INFERIOR A 14, AÑOS SUYOS O DE SU PAREJA, RESPUESTA 1 EN P65.**

**PREGUNTA B): SÓLO SI CONVIVE CON CÓNYUGE O PAREJA, RESPUESTAS 3 A 6 EN P63.**

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s											
b) El tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar											
c) El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo											

**P.70.-** EN UN DÍA LABORABLE, ¿CUÁNTO TIEMPO DEDICA NORMALMENTE A LAS TAREAS DEL HOGAR?

\_\_\_\_\_ HORAS \_\_\_\_\_ MINUTOS

**P.71.-** (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA O NO ES AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS :PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P10 DISTINTA DE '4') VALORE EL NIVEL DE DIFICULTAD QUE USTED TIENE PARA:(Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: ninguna dificultad-10: mucha dificultad; NP: no procede)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares												
b) Solicitar excedencias por motivos familiares												
c) Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares												
d) Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos												

**P.72.-** PREGUNTA 72b: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE UNA PERSONA O NO ES AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS: PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA 10 DISTINTA DE '4') ¿CÓMO HA AFECTADO O CREE QUE AFECTARÍA:

	1.Negativamente	2.Positivamente	3. No ha afectado/no afectaría	4. No procede
a) La maternidad/paternidad a su trayectoria profesional?				
b) Solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?				

**P.73.-** (PREGUNTA A): SÓLO VARONES, RESPUESTA 1 EN P.6) CONSIDERA QUE AFECTARÍA A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL, EN EL CASO DE TENER UN HIJO, SOLICITAR EL PERMISO DE SUSPENSIÓN LABORAL DE DESCANSO POR MATERNIDAD A PARTIR DE LA SÉPTIMA SEMANA?

1. Sí
2. No
3. No sabe

**P.74.-** INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN ENTRE SU VIDA LABORAL Y SU VIDA FAMILIAR. (Utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**ACTITUDES Y OPINIONES**

**P.75.-** ¿SITÚE, POR FAVOR, SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La situación económica de su hogar											
Su vida personal											
Las condiciones de su vivienda											

**P.76.-** SI USTED PUDIERA ESCOGER ENTRE VARIOS TIPOS DE TRABAJO, ¿QUÉ TIPO DE TRABAJO PREFERIRÍA?

- Grupo a)
  - 1.Ser empleado, trabajar para una empresa u organización
  - 2.Ser autónomo, trabajador independiente
- Grupo b) Trabajar en una empresa u organización
  - 1.Pequeña
  2. Grande
- Grupo c) Trabajar en el sector
  - 1.Privado
  - 2.Público

**P.77.-** ¿CONSIDERA PROBABLE MANTENER SU TRABAJO ACTUAL EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES?

1. Muy probable
2. Bastante probable
3. Poco probable
4. Nada probable
5. No procede (finalización de contrato, jubilación, etc.)

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
(SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10)

**P.78.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10). ¿DÍGAME, POR FAVOR, SI EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA EXISTE UNA ESTRUCTURA QUE FACILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ES DECIR EXISTE DELEGADO DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL?

1. Sí
2. No
3. No sabe

**P.79.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿DÍGAME, POR FAVOR, SI USTED, SE VE AFECTADO POR UN CONVENIO O ESTATUTO ESPECÍFICO DE REGULACIÓN (EXCLUYENDO EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES) QUE EXISTA EN SU EMPRESA O SECTOR?

1. Sí
2. No -----> pasar a P.82
8. No sabe -----> pasar a P.82

**P.80.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO: RESPUESTA 1 EN P.79) INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DE REGULACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

**P.81.-** (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO Y CONOZCAN SU CONTENIDO: RESPUESTA 1 EN P.79 Y DISTINTA DE NP EN P80) ¿CÓMO VALORA LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU CONVENIO COLECTIVO / ESTATUTO DE REGULACIÓN? ((Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: muy mal-10:muy bien; NP: no conoce su contenido)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Regulación de su jornada laboral												
b) Salario y complementos salariales												
c) Salud y seguridad en el trabajo												
d) Complementos a la incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo, etc.												
e) Complementos a otras prestaciones (ej: complemento a la jubilación, invalidez y otras )												
f) Vacaciones y días libres												
g) Promoción en el trabajo												
h) Formación profesional												

**ASOCIACIONISMO**

**P.82.-** ¿PERTENECE USTED A ALGUNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL?

1. Sí
  - 1.1 Colegios
  - 1.2 Asociaciones profesionales
2. No

**P.83.-** ¿ESTÁ AFILIADO A ALGÚN SINDICATO EN LA ACTUALIDAD?

1. Sí --> pasar a P.85
2. No

**P.84.-** (SÓLO SI EN LA ACTUALIDAD NO ESTÁ AFILIADO A UN SINDICATO: RESPUESTA 2 EN P.83) ¿LO HA ESTADO ALGUNA VEZ?

1. Sí
2. No

**P.85.-** INDIQUE SU CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.86.-** (SÓLO SI CONOCE ALGO LA ACTIVIDAD SINDICAL: RESPUESTA DISTINTA DE 0 EN P85) VALORE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos												
b) Volumen de actividad sindical en su empresa												
c) Beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado												
d) Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa u organización												

**MOVILIDAD LABORAL Y GEOGRÁFICA**

**P.87.-** ¿ESTÁ BUSCANDO OTRO EMPLEO?

1. Sí
2. No

**P.88.-**

**FORMULACIÓN A) SI CONTESTA SÍ EN P87**  
**FORMULACIÓN B): SI CONTESTA NO EN P87**

**A)** ¿EN QUÉ GRADO INFLUIRÍAN LOS SIGUIENTES MOTIVOS EN LA DECISIÓN DE CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO?  
**B)** ¿EN QUÉ GRADO INFLUIRÍAN LOS SIGUIENTES MOTIVOS EN UNA HIPOTÉTICA DECISIÓN DE CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO?  
 (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: no influiría nada-10: influiría mucho):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejora del sueldo											
Mejora del horario											
Mejora del ambiente de trabajo (entre compañeros, supervisores ....)											
Mejora del entorno físico de trabajo											
Aumento de la estabilidad											
Cambio de actividad											

**P.89.-** ¿EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO?

1. Sí --> pasar a P.94
2. No

**P. 90.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿FUE VOLUNTARIO EL CESE EN SU ANTERIOR PUESTO DE TRABAJO?

1. Sí
2. No

**P.91.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿EN QUÉ AÑO TRABAJÓ POR PRIMERA VEZ UN MÍNIMO DE TRES MESES SEGUIDOS?

Año \_\_\_\_\_

**P.92.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO

Código CNO-94 \_\_\_\_\_

**P.93.-** (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿CUÁL ERA SU NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO AL EMPEZAR A TRABAJAR EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO?. (Sólo se pueden señalar estudios inferiores o iguales a los marcados en pregunta 7)

1. No sabía leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes)
4. Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
5. Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)
6. Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Doctorado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería; normalmente de cuatro años o más)
10. No sabe

**P.94.-** ¿EN QUÉ GRADO SE ADAPTÓ/SE ADAPTA SU PRIMER PUESTO DE TRABAJO A LO QUE ESTABA BUSCANDO (A SUS ASPIRACIONES LABORALES)? (Utilice una escala de valores del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.95.-** ¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD? (Si tiene doble nacionalidad y una de ellas es española, anotar España. En cualquier otro caso anotar el país que elija el informante)

(APUNTAR EL NOMBRE COMPLETO DEL PAÍS)

País de nacionalidad \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**P.96.-** (SÓLO SI TIENE NACIONALIDAD ESPAÑOLA: RESPUESTA 'ESPAÑA' EN P95) ¿EN QUÉ PROVINCIA NACIÓ USTED?

Provincia española \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**P.97.-** ¿HA CAMBIADO DE RESIDENCIA POR MOTIVOS LABORALES PROPIOS?

1. Sí
2. No

**P.98.-** ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU PADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS?

\_\_\_\_\_  
CÓDIGO CNO-94 \_\_\_\_\_

No procede \_\_\_\_\_

**P.99.-** (SÓLO SI SU PADRE TENÍA OCUPACIÓN: RESPUESTA DISTINTA DE NP EN P98) ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU PADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS

\_\_\_\_\_  
Código CNAE-09 \_\_\_\_\_

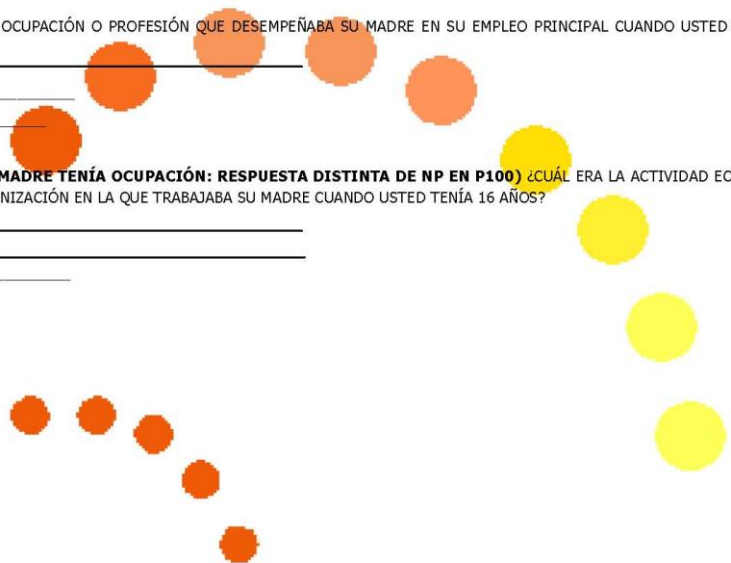
**P.100.-** ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU MADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS

\_\_\_\_\_  
CÓDIGO CNO-94 \_\_\_\_\_

No procede \_\_\_\_\_

**P.101.-** (SÓLO SI SU MADRE TENÍA OCUPACIÓN: RESPUESTA DISTINTA DE NP EN P100) ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU MADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS?

\_\_\_\_\_  
Código CNAE-09 \_\_\_\_\_



### Anexo 3. Variables incluidas en el análisis: correspondencia con los cuestionarios

		2007	2010
<b>CCAA</b>	CÓDIGO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA		
<b>v5</b>	EDAD	P.5	
<b>sexo</b>	SEXO	P.6	
<b>v7</b>	NIVEL DE ESTUDIOS	P.7	
<b>v8</b>	CNO-94	P.8	
<b>v10</b>	SITUACIÓN PROFESIONAL	P.10	
<b>V12b</b>	TRABAJADORES EN EMPRESA	P.12	
<b>v13</b>	AÑO DESDE EL QUE LLEVA TRABAJANDO EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN	P.13	
<b>v14</b>	TIPO CONTRATO INDEFINIDO/TEMPORAL	P.14	
<b>v16</b>	TIPO JORNADA COMPLETO/PARCIAL	P.16	
<b>v27</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN EN TRABAJO ACTUAL	P.32	P.20
<b>V28a</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU SALARIO	P.33	P.61a
<b>V28b</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA JORNADA	P.33	P.45a
<b>V28c</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS	P.33	P.45b
<b>V28d</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TIEMPO DE DESCANSO	P.33	P.45c
<b>V28e</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON VACACIONES Y PERMISOS	P.33	P.45d
<b>V28f</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA ESTABILIDAD	P.33	P.45e
<b>V28h</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD DESARROLLADA	P.33	P.26a
<b>V28j</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA SALUD Y SEGURIDAD	P.33	P.48
<b>V28k</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN	P.33	P.51
<b>V28l</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS AYUDAS SOCIALES	P.33	P.61b
<b>V28m</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	P.33	P.22a
<b>V28n</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA AUTONOMÍA/INDEPENDENCIA	P.33	P.26c
<b>V28o</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN DECISIONES	P.33	P.26d
<b>V28p</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA POSIBILIDAD DE PROMOCIONES	P.33	P.22b
<b>V28q</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA VALORACIÓN DE SUS SUPERIORES	P.33	P.22c
<b>V28r</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU DESARROLLO PERSONAL	P.33	P.26b
<b>v44</b>	GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DE REGULACIÓN	P.48	P.80
<b>V73c</b>	GRADO SATISFACCIÓN CON SU VIDA PERSONAL	P.78	P.75
<b>V71a</b>	INGRESOS MENSUALES NETOS	P.76	P.59

**Anexo 4. Resultados del modelo: output del programa STATA****Frecuencias 2007**

<b>males</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	3218	41.35	3218	41.35
<b>1</b>	4564	58.65	7782	100.00

<b>occup</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	493	7.24	493	7.24
<b>2</b>	958	14.07	1451	21.31
<b>3</b>	1020	14.98	2471	36.30
<b>4</b>	524	7.70	2995	43.99
<b>5</b>	749	11.00	3744	54.99
<b>6</b>	316	4.64	4060	59.64
<b>7</b>	1311	19.26	5371	78.89
<b>8</b>	450	6.61	5821	85.50
<b>9</b>	987	14.50	6808	100.00

Frequency Missing = 974

<b>formacion</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	331	4.27	331	4.27
<b>2</b>	1522	19.63	1853	23.90
<b>3</b>	1587	20.47	3440	44.36
<b>4</b>	2488	32.09	5928	76.45
<b>5</b>	1826	23.55	7754	100.00

Frequency Missing = 28

<b>ingresos</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	622	7.99	622	7.99
<b>2</b>	2039	26.20	2661	34.19
<b>3</b>	1746	22.44	4407	56.63
<b>4</b>	1652	21.23	6059	77.86
<b>5</b>	970	12.46	7029	90.32
<b>6</b>	554	7.12	7583	97.44
<b>7</b>	199	2.56	7782	100.00

<b>sitprof</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	1500	19.28	1500	19.28
<b>2</b>	4813	61.85	6313	81.12
<b>3</b>	1469	18.88	7782	100.00

<b>V12b</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	878	11.28	878	11.28
<b>2</b>	1953	25.10	2831	36.38
<b>3</b>	1535	19.73	4366	56.10
<b>4</b>	1011	12.99	5377	69.10
<b>5</b>	2405	30.90	7782	100.00

<b>V28a</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	204	2.72	204	2.72
<b>1</b>	96	1.28	300	4.00
<b>2</b>	194	2.59	494	6.59
<b>3</b>	354	4.72	848	11.32
<b>4</b>	538	7.18	1386	18.50
<b>5</b>	1317	17.58	2703	36.07
<b>6</b>	1203	16.05	3906	52.13
<b>7</b>	1423	18.99	5329	71.12



<b>8</b>	1293	17.26	6622	88.38
<b>9</b>	456	6.09	7078	94.46
<b>10</b>	415	5.54	7493	100.00

Frequency Missing = 289

<b>V28f</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	274	3.52	274	3.52
<b>1</b>	94	1.21	368	4.73
<b>2</b>	150	1.93	518	6.66
<b>3</b>	183	2.35	701	9.01
<b>4</b>	216	2.78	917	11.78
<b>5</b>	756	9.71	1673	21.50
<b>6</b>	593	7.62	2266	29.12
<b>7</b>	971	12.48	3237	41.60
<b>8</b>	1699	21.83	4936	63.43
<b>9</b>	1169	15.02	6105	78.45
<b>10</b>	1677	21.55	7782	100.00

<b>V28j</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	142	1.82	142	1.82
<b>1</b>	55	0.71	197	2.53
<b>2</b>	119	1.53	316	4.06
<b>3</b>	149	1.91	465	5.98
<b>4</b>	227	2.92	692	8.89
<b>5</b>	723	9.29	1415	18.18
<b>6</b>	788	10.13	2203	28.31
<b>7</b>	1361	17.49	3564	45.80
<b>8</b>	1905	24.48	5469	70.28
<b>9</b>	1130	14.52	6599	84.80
<b>10</b>	1183	15.20	7782	100.00

**Frecuencias 2010**

<b>males</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	3540	43.92	3540	43.92
<b>1</b>	4521	56.08	8061	100.00

<b>occup</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	601	8.50	601	8.50
<b>2</b>	1088	15.39	1689	23.89
<b>3</b>	1143	16.16	2832	40.05
<b>4</b>	529	7.48	3361	47.53
<b>5</b>	910	12.87	4271	60.40
<b>6</b>	342	4.84	4613	65.24
<b>7</b>	1120	15.84	5733	81.08
<b>8</b>	388	5.49	6121	86.56
<b>9</b>	950	13.44	7071	100.00

Frequency Missing = 990

<b>formacion</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	181	2.25	181	2.25
<b>2</b>	1086	13.47	1267	15.72
<b>3</b>	1659	20.58	2926	36.30
<b>4</b>	3056	37.91	5982	74.21
<b>5</b>	2079	25.79	8061	100.00

Frequency Missing = 5

<b>ingresos</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	693	8.60	693	8.60

<b>2</b>	1761	21.85	2454	30.44
<b>3</b>	1720	21.34	4174	51.78
<b>4</b>	1965	24.38	6139	76.16
<b>5</b>	1109	13.76	7248	89.91
<b>6</b>	610	7.57	7858	97.48
<b>7</b>	203	2.52	8061	100.00

<b>sitprof</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	1580	19.60	1580	19.60
<b>2</b>	4932	61.18	6512	80.78
<b>3</b>	1549	19.22	8061	100.00

<b>V12b</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>1</b>	926	11.49	926	11.49
<b>2</b>	2034	25.23	2960	36.72
<b>3</b>	1486	18.43	4446	55.15
<b>4</b>	1102	13.67	5548	68.83
<b>5</b>	2513	31.17	8061	100.00

<b>V28a</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	399	4.97	399	4.97
<b>1</b>	146	1.82	545	6.78
<b>2</b>	328	4.08	873	10.87
<b>3</b>	445	5.54	1318	16.41
<b>4</b>	591	7.36	1909	23.76
<b>5</b>	1390	17.30	3299	41.06
<b>6</b>	1229	15.30	4528	56.36
<b>7</b>	1488	18.52	6016	74.88
<b>8</b>	1274	15.86	7290	90.74
<b>9</b>	379	4.72	7669	95.46
<b>10</b>	365	4.54	8034	100.00

Frequency Missing = 27

<b>V28f</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	343	4.26	343	4.26
<b>1</b>	106	1.31	449	5.57
<b>2</b>	145	1.80	594	7.37
<b>3</b>	198	2.46	792	9.83
<b>4</b>	240	2.98	1032	12.80
<b>5</b>	846	10.49	1878	23.30
<b>6</b>	629	7.80	2507	31.10
<b>7</b>	946	11.74	3453	42.84
<b>8</b>	1610	19.97	5063	62.81
<b>9</b>	1208	14.99	6271	77.79
<b>10</b>	1790	22.21	8061	100.00

<b>V28j</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cumulative Frequency</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>0</b>	124	1.54	124	1.54
<b>1</b>	33	0.41	157	1.95
<b>2</b>	78	0.97	235	2.92
<b>3</b>	118	1.46	353	4.38
<b>4</b>	176	2.18	529	6.56
<b>5</b>	945	11.72	1474	18.29
<b>6</b>	770	9.55	2244	27.84
<b>7</b>	1312	16.28	3556	44.11
<b>8</b>	1947	24.15	5503	68.27
<b>9</b>	1190	14.76	6693	83.03
<b>10</b>	1368	16.97	8061	100.00

**Medias 2007**

<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>N Miss</b>	<b>50th Pctl</b>	<b>Mean</b>	<b>Std Dev</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>males</b>	7782	0	1.0000000	0.5864816	0.4924958	0	1.0000000
<b>females</b>	7782	0	0	0.4135184	0.4924958	0	1.0000000
<b>v5</b>	7782	0	41.0000000	41.7314315	11.2175545	16.0000000	78.0000000
<b>time</b>	7782	0	7.0000000	10.5069391	10.8209786	0	62.0000000
<b>fijo</b>	6313	1469	1.0000000	0.7513068	0.4322898	0	1.0000000
<b>temp</b>	6313	1469	0	0.2486932	0.4322898	0	1.0000000
<b>full</b>	7782	0	1.0000000	0.8717553	0.3343835	0	1.0000000
<b>part</b>	7782	0	0	0.1282447	0.3343835	0	1.0000000
<b>realización</b>	7782	0	7.6229600	7.5414096	0.6475863	4.8988200	8.5682200
<b>tiempo</b>	7782	0	7.6224100	7.5413716	0.6618054	5.3145100	8.6115100
<b>paro_04</b>		0	9.7000000	10.4296363	3.1693474	5.5400000	17.1900000
<b>paro_07</b>		0	6.5500000	7.7068453	2.2708025	4.7600000	13.0600000
<b>tasa_0407</b>		0	-0.2520516	-0.2463888	0.1153692	-0.4402277	0.0179856

**Medias 2010**

<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>N Miss</b>	<b>50th Pctl</b>	<b>Mean</b>	<b>Std Dev</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>males</b>	8061	0	1.0000000	0.5608485	0.4963144	0	1.0000000
<b>v5</b>	8061	0	43.0000000	42.8423273	10.5695886	17.0000000	76.0000000
<b>females</b>	8061	0	0	0.4391515	0.4963144	0	1.0000000
<b>time</b>	8061	0	8.0000000	11.4302196	10.5255214	0	59.0000000
<b>fijo</b>	6512	1549	1.0000000	0.7718059	0.4197006	0	1.0000000
<b>temp</b>	6512	1549	0	0.2281941	0.4197006	0	1.0000000
<b>full</b>	8061	0	1.0000000	0.8636646	0.3431657	0	1.0000000
<b>part</b>	8061	0	0	0.1363354	0.3431657	0	1.0000000
<b>realización</b>	8061	0	7.5251800	7.4370574	0.6200127	4.3708500	8.4045500
<b>tiempo</b>	8061	0	7.5252500	7.4413305	0.5976751	5.3607700	8.3018700
<b>paro_07</b>	8061	0	6.5500000	7.6865773	2.2496220	4.7600000	13.0600000
<b>paro_10</b>	8061	0	17.7500000	18.7451346	4.8237199	10.5500000	28.7000000
<b>tasa_0710</b>	8061	0	1.5523810	1.4763045	0.3530704	0.7238562	2.0886243

## ÍNDICE TIEMPO 2007

<b>Number of Observations Read</b>	7782
<b>Number of Observations Used</b>	7782

Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
<b>Model</b>	4	3407.98260	851.99565	250.39	<.0001
<b>Error</b>	7777	26462	3.40262		
<b>Corrected Total</b>	7781	29870			

<b>Root MSE</b>	1.84462	<b>R-Square</b>	0.1141
<b>Dependent Mean</b>	7.54138	<b>Adj R-Sq</b>	0.1136
<b>Coeff Var</b>	24.45999		

Parameter Estimates					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
<b>Intercept</b>	<b>1</b>	5.31451	0.07374	72.07	<.0001
<b>V28b</b>	<b>1</b>	0.14434	0.01190	12.13	<.0001
<b>V28c</b>	<b>1</b>	0.02938	0.00928	3.17	0.0016
<b>V28d</b>	<b>1</b>	0.06229	0.00982	6.35	<.0001
<b>V28e</b>	<b>1</b>	0.09369	0.00897	10.44	<.0001

## ÍNDICE REALIZACION 2007

<b>Number of Observations Read</b>	7782
<b>Number of Observations Used</b>	7782

Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
<b>Model</b>	5	3262.98377	652.59675	190.72	<.0001
<b>Error</b>	7776	26607	3.42171		
<b>Corrected Total</b>	7781	29870			

<b>Root MSE</b>	1.84979	<b>R-Square</b>	0.1092
<b>Dependent Mean</b>	7.54138	<b>Adj R-Sq</b>	0.1087
<b>Coeff Var</b>	24.52848		

Parameter Estimates					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
<b>Intercept</b>	<b>1</b>	4.89882	0.09304	52.65	<.0001
<b>V28h</b>	<b>1</b>	0.15219	0.01424	10.68	<.0001
<b>V28m</b>	<b>1</b>	0.03039	0.01073	2.83	0.0046
<b>V28n</b>	<b>1</b>	0.02837	0.01105	2.57	0.0103
<b>V28r</b>	<b>1</b>	0.10860	0.01291	8.41	<.0001
<b>V28k</b>	<b>1</b>	0.04739	0.00692	6.84	<.0001

**REGRESIONES 2007**

V73c	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0	79	1.02	1.02
1	28	0.36	1.37
2	82	1.05	2.43
3	103	1.32	3.75
4	183	2.35	6.10
5	652	8.38	14.48
6	705	9.06	23.54
7	1417	18.21	41.75
8	2121	27.26	69.01
9	1043	13.40	82.41
10	1369	17.59	100.00
Total	7782	7,782	100.00

V27	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0	27	0.35	0.35
1	22	0.28	0.63
2	51	0.66	1.29
3	131	1.68	2.97
4	240	3.08	6.05
5	852	10.95	17.00
6	991	12.73	29.74
7	1731	22.24	51.98
8	2126	27.32	79.30
9	948	12.18	91.48
10	663	8.52	100.00
Total	7782	7.782	100.0

**Correlación V73c y v27, medias**

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
V73c	7.541378	1.959301	0	10
v27	7.192238	1.743124	0	10

	V73c	v27
V73c	1.0000	-
v27	0.3243	1.0000

Número de observaciones	7782
F (1, 7780)	659.70
Prob > F	0.000
R <sup>2</sup>	0.1052
Root MSE	1.8535

V73c	Coeficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
V27	.3645186	.0141921	25.68	0.000	.3366983	.392339
constante	4.919673	.1082141	45.46	0.000	4.707544	5.131801

**Hipótesis 2 con variables de control**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	7754
F (7, 7746)	11.71
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0110
Root MSE	1.9472

V73c	Coeficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0922984	.0463889	-1.99	0.047	-.1832333	-.0013635
formación						
2	.4292205	.1321417	3.25	0.001	.1701871	.6882539
3	.5601284	.1329699	4.21	0.000	.2994715	.8207853
4	.6878491	.1294507	5.31	0.000	.4340907	.9416074
5	.7888064	.1302364	6.06	0.000	.5335078	1.044105
agesq	.0007632	.000155	4.92	0.000	.0004593	.001067
_cons	8.372601	.2934733	28.53	0.000	7.797314	8.947888

**Hipótesis 2 con variables personales e ingresos**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	7754
F (13, 7740)	10.11
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0175
Root MSE	1.9416

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	.0276986	.0505671	0.55	0.584	-.0714265	.1268238
formación						
2	.3705487	.1313478	2.82	0.005	.1130716	.6280258
3	.4746649	.1326696	3.58	0.000	.2145965	.7347332
4	.5553573	.1297881	4.28	0.000	.3009375	.8097771
5	.5469512	.1345946	4.06	0.000	.2831095	.810793
agesq	.0008894	.0001565	5.68	0.000	.0005825	.0011962
ingresos						
2	.0961283	.1014385	0.95	0.343	-.1027185	.2949751
3	.1817987	.1043258	1.74	0.081	-.0227081	.3863055
4	.4516681	.1065946	4.24	0.000	.2427139	.6606223
5	.5009492	.1125683	4.45	0.000	.2802849	.7216136
6	.5000655	.1267158	3.95	0.000	.2516683	.7484628
7	.3881867	.1723573	2.25	0.024	.0503197	.7260536
cons	8.510711	.3063683	27.78	0.000	7.910146	9.111276



**Hipótesis 2 con variables personales, ingresos y condiciones laborales objetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5531
F (25, 5505)	6.24
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0282
Root MSE	1.872

V73c	Coficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	.0076183	.0624386	0.12	0.903	-.1147861	.1300227
formación 2	.2052265	.1491782	1.38	0.169	-.0872217	.4976746
3	.2965681	.1496372	1.98	0.048	.0032201	.5899161
4	.3223261	.1498748	2.15	0.032	.0285123	.61614
5	.157951	.1657226	0.95	0.341	-.1669307	.4828327
agesq	.0010602	.0001941	5.46	0.000	.0006796	.0014407
ingresos 2	.1851186	.1311946	1.41	0.158	-.0720746	.4423119
3	.2593386	.1390468	1.87	0.062	-.0132479	.5319252
4	.4851203	.1453501	3.34	0.001	.2001767	.7700639
5	.5076413	.1524902	3.33	0.001	.2087002	.8065823
6	.5086154	.1698267	2.99	0.003	.1756879	.8415429
7	.3818401	.23987	1.59	0.111	-.0883999	.8520801
2.sitprof	-.1689321	.0645539	-2.62	0.009	-.2954833	-.0423809
time	.0017032	.0033569	0.51	0.612	-.0048776	.008284
1.fijo	.2206231	.0676553	3.26	0.001	.0879921	.3532541
1.full	-.3181266	.087486	-3.64	0.000	-.4896336	-.1466196
constante	9.257862	.4080801	22.69	0.000	8.457864	10.05786

**Hipótesis 3 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5531
F (29, 5501)	26.22
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1531
Root MSE	1.7483

V73c	Coeficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0465096	.0568934	-0.82	0.414	-.1580432	.065024
formación 2	.2723737	.1351497	2.02	0.044	.0074268	.5373205
3	.3092367	.1344253	2.30	0.021	.04571	.5727633
4	.4278718	.1346376	3.18	0.001	.1639288	.6918147
5	.3588215	.1504873	2.38	0.017	.063807	.6538361
agesq	.0006125	.0001815	3.37	0.001	.0002567	.0009683
ingresos 2	.125382	.1202195	1.04	0.297	-.1102956	.3610597
3	.1451403	.1272683	1.14	0.254	-.1043559	.3946366
4	.2895719	.1332802	2.17	0.030	.0282901	.5508537
5	.3110377	.1401666	2.22	0.027	.0362557	.5858196
6	.2394259	.15754	1.52	0.129	-.0694147	.5482665
7	.0766003	.2290022	0.33	0.738	-.3723346	.5255351
2.sitprof	-.0718571	.0608246	-1.18	0.238	-.1910973	.0473832
time	.0012252	.0031031	0.39	0.693	-.0048581	.0073086
1.fijo	.0229613	.0682253	0.34	0.736	-.1107873	.1567098
1.full	-.2871306	.0819025	-3.51	0.000	-.4476918	-.1265694
V28f	.0129732	.0154428	0.84	0.401	-.0173007	.0432471
V28j	.0491604	.017303	2.84	0.005	.0152397	.0830811
tiempo	.5975672	.0612257	9.76	0.000	.4775407	.7175937
crece	.4904454	.0613671	7.99	0.000	.3701417	.6107491
constante	-.2069053	.6096445	-0.34	0.734	-1.402049	.9882389

**Hipótesis 3 alternativa 2: con variables de personales, ingresos condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (24, 5453)	30.46
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1510
Root MSE	1.7426

V73c	Coeficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0668567	.0547468	-1.22	0.222	.1741822	.0404688
formación 2	.2819611	.1363497	2.07	0.039	.0146613	.549261
3	.3473277	.135768	2.56	0.011	.0811681	.6134872
4	.4535748	.1362472	3.33	0.001	.1864759	.7206737
5	.3937051	.150623	2.61	0.009	.098424	.6889863
agesq	.000577	.0001831	3.15	0.002	.0002181	.000936
2.sitprof	-.0785567	.0609263	-1.29	0.197	-.1979967	.0408832
time	.0017827	.003069	0.58	0.561	.0042338	.0077992
1.fijo	.0537403	.0685098	0.78	0.433	.0805661	.1880468
1.full	-.2069884	.0757087	-2.73	0.006	.3554076	-.0585692
V28a	.0107858	.0148023	0.73	0.466	.0182325	.0398041
V28f	.0113445	.0154215	0.74	0.462	.0188877	.0415768
V28j	.0472719	.0173828	2.72	0.007	.0131947	.0813491
tiempo	.5701067	.0624844	9.12	0.000	.4476124	.6926011
crece	.5056271	.0619875	8.16	0.000	.3841069	.6271472
_cons	-.1829541	.6144515	-0.30	0.766	1.387524	1.021616

**Hipótesis 3 alternativa 3: con variables de personales y condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario**  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (29, 5448)	25.53
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1527
Root MSE	1.7416

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0355186	.0572239	-0.62	0.535	-.1477004	.0766632
formación 2	.2750309	.135674	2.03	0.043	.0090557	.5410061
3	.3300388	.1353106	2.44	0.015	.064776	.5953016
4	.4273894	.1357315	3.15	0.002	.1613014	.6934773
5	.3497535	.151598	2.31	0.021	.0525609	.6469461
agesq	.0006383	.0001841	3.47	0.001	.0002774	.0009993
Ingresos 2	.123223	.1207671	1.02	0.308	-.1135287	.3599748
3	.1451704	.12807	1.13	0.257	-.105898	.3962389
4	.3053743	.1330062	2.30	0.022	.0446291	.5661195
5	.3219187	.1407849	2.29	0.022	.045924	.5979135
6	.2372577	.1594582	1.49	0.137	-.0753442	.5498595
7	.0778023	.2346396	0.33	0.740	-.3821851	.5377897
2.sitprof	-.065403	.0611631	-1.07	0.285	-.185307	.0545011
time	.0008553	.0030989	0.28	0.285	-.0052198	.0069305
1.fijo	.0664991	.0636089	1.05	0.783	-.0581998	.1911979
1.full	-.2717446	.0823687	-3.30	0.296	-.4332202	-.1102691
V28a	.0054046	.0150707	0.36	0.001	-.0241399	.0349491
V28j	.0493613	.0173151	2.85	0.720	.0154168	.0833058
tiempo	.5872405	.0605189	9.70	0.004	.4685993	.7058818
crece	.5104848	.0606679	8.41	0.000	.3915515	.629418
cons	-.2631312	.6023923	-0.44	0.000	-1.444061	.9177984

**Hipótesis 3 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	6537
F (30, 6506)	31.25
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1587
Root MSE	1.7772

V73c	Coeficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sex0	-.018599	.054384	-0.34	0.732	-.1252095	.0880114
formación 2	.4451347	.1283029	3.47	0.001	.1936189	.6966505
3	.4974249	.1288734	3.86	0.000	.2447907	.7500591
4	.5459583	.1292619	4.22	0.000	.2925625	.7993541
5	.4575133	.144478	3.17	0.002	.1742889	.7407377
agesq	.0005939	.0001643	3.61	0.000	.0002718	.0009161
ingresos 2	-.0107152	.1111753	-0.10	0.923	-.2286552	.2072249
3	.018977	.1181673	0.16	0.872	-.2126697	.2506237
4	.1704043	.1227192	1.39	0.165	-.0701656	.4109743
5	.2026179	.1293338	1.57	0.117	-.0509189	.4561546
6	.1197722	.1454546	0.82	0.410	-.1653666	.4049109
7	-.0344809	.1987489	-0.17	0.862	-.424094	.3551322
sitprof 2	-.0655199	.0603218	-1.09	0.277	-.1837705	.0527307
time	.0013281	.0027239	0.49	0.626	-.0040116	.0066678
1.full	-.1729925	.0783337	-2.21	0.027	-.3265522	-.0194328
V28a	.0134542	.0142416	0.94	0.345	-.0144641	.0413725
V28f	.0105171	.0130871	0.80	0.422	-.015138	.0361722
V28j	.0504566	.0160255	3.15	0.002	.0190414	.0818719
tiempo	.5397715	.0557447	9.68	0.000	.4304936	.6490495
crece	.5265113	.0576759	9.13	0.000	.4134477	.639575
_cons	-.2477765	.5542193	-0.45	0.655	-1.334229	.8386755

**Hipótesis 3 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (24, 5453)	24.73
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1528
Root MSE	1.7417

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0365699	.0572579	-0.64	0.523	-.1488183	.0756786
formación 2	.2751923	.1356006	2.03	0.042	.009361	.5410235
3	.3297937	.135253	2.44	0.015	.0646438	.5949436
4	.4270214	.1356835	3.15	0.002	.1610275	.6930152
5	.3500347	.1515808	2.31	0.021	.0528758	.6471936
agesq	.0006315	.0001844	3.43	0.001	.0002701	.0009929
ingresos 2	.1245788	.1206778	1.03	0.302	-.1119979	.3611554
3	.144839	.1281189	1.13	0.258	-.1063253	.3960032
4	.304227	.1331142	2.29	0.022	.0432699	.565184
5	.3194401	.1410689	2.26	0.024	.0428886	.5959915
6	.2343705	.1598471	1.47	0.143	-.0789938	.5477347
7	.0741246	.2351282	0.32	0.753	-.3868206	.5350699
2.sitprof	-.0629852	.0612198	-1.03	0.304	-.1830004	.0570301
time	.000719	.0030972	0.23	0.816	-.0053528	.0067907
1.fijo	.0447386	.068492	0.65	0.514	-.0895331	.1790103
1.full	-.274461	.082384	-3.33	0.001	-.4359665	-.1129554
V28a	.0046951	.0151483	0.31	0.757	-.0250016	.0343918
V28f	.010168	.0154495	0.66	0.510	-.0201192	.0404552
V28j	.048422	.0174139	2.78	0.005	.0142838	.0825602
tiempo	.5785131	.0626006	9.24	0.000	.4557909	.7012353
crece	.5013723	.0618987	8.10	0.000	.3800261	.6227185
_cons	-.1845257	.6205864	-0.30	0.766	-1.401123	1.032072

**Hipótesis 4 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5531
F (31, 5499)	24.83
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1541
Root MSE	1.7475

V73c	Coefficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0405113	.0571637	-0.71	0.479	-.1525748	.0715522
formación 2	.2781095	.1346071	2.07	0.039	.0142263	.5419927
3	.3176219	.1341356	2.37	0.018	.0546663	.5805808
4	.445576	.134532	3.31	0.001	.1818401	.7093119
5	.3790128	.1506195	2.52	0.012	.083739	.6742866
agesq	.0006193	.0001815	3.41	0.001	.0002635	.0009751
ingresos 2	.1312284	.1205597	1.09	0.276	-.1051163	.367573
3	.1547174	.1278221	1.21	0.226	-.0958644	.4052992
4	.2998078	.1339472	2.24	0.025	.0372184	.5623972
5	.3256516	.1409954	2.31	0.021	.0492448	.6020584
6	.2496803	.1579418	1.58	0.114	-.0599481	.5593087
7	.1010382	.2295046	0.44	0.660	-.3488816	.550958
2.sitprof	-.0655542	.0610611	-1.07	0.283	-.1852581	.0541498
Time	.0008694	.0031103	0.28	0.780	-.0052281	.0069669
1.fijo	.0362216	.0685236	0.53	0.597	-.0981117	.1705549
1.full	-.2904616	.0821814	-3.53	0.000	-.4515696	-.1293537
V28f	.0125824	.0154452	0.81	0.415	-.0176964	.0428612
V28j	.0494222	.0172857	2.86	0.004	.0155353	.0833091
tiempo	.5999285	.0611848	9.81	0.000	.4799821	.7198749
crece	.4838201	.0614553	7.87	0.000	.3633433	.6042969
paro_07	.0212763	.0110653	1.92	0.055	-.0004161	.0429688
tasa_0407	-.327075	.2117235	-1.54	0.122	-.7421368	.0879868
_cons	-.4525681	.6130557	-0.74	0.460	-1.6544	.7492635

**Hipótesis 4 alternativa 2: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (26, 5451)	24.48
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1519
Root MSE	1.7419

V73c	Coficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2. sexo	-.0636079	.0548866	-1.16	0.247	-.1712075	.0439916
formación 2	.288117	.1358849	2.12	0.034	.0217283	.5545056
3	.3554045	.1355874	2.62	0.009	.0895991	.62121
4	.4709816	.1362549	3.46	0.001	.2038677	.7380955
5	.4142734	.1510101	2.74	0.006	.1182333	.7103135
agesq	.0005822	.0001831	3.18	0.001	.0002232	.0009412
2.sitprof	-.073429	.0611326	-1.20	0.230	-.1932733	.0464152
time	.0014456	.0030728	0.47	0.638	-.0045784	.0074696
1.fijo	.0656079	.0687805	0.95	0.340	-.0692293	.2004452
1.full	-.2069289	.0756794	-2.73	0.006	-.3552907	-.058567
V28a	.0101299	.0147956	0.68	0.494	-.0188753	.0391352
V28f	.0110948	.0154215	0.72	0.472	-.0191374	.0413271
V28j	.0475167	.0173653	2.74	0.006	.0134737	.0815597
tiempo	.5730312	.0624403	9.18	0.000	.4506232	.6954392
crece	.5002891	.0620338	8.06	0.000	.3786781	.6219002
paro_07	.0190068	.0109679	1.73	0.083	-.0024947	.0405083
tasa_0407	-.3539509	.2115812	-1.67	0.094	-.7687345	.0608328
_cons	-.4205642	.618207	-0.68	0.496	-1.632497	.7913684



**Hipótesis 4 alternativa 3: con variables de personales y con condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario**  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (31, 5446)	24.18
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1537
Root MSE	1.7409

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0296937	.0574995	-0.52	0.606	-.1424157	.0830283
formación						
2	.2811987	.1351376	2.08	0.037	.0162749	.5461225
3	.337972	.1350067	2.50	0.012	.073305	.602639
4	.4450052	.1356272	3.28	0.001	.1791217	.7108888
5	.3694535	.1517338	2.43	0.015	.0719947	.6669123
agesq	.0006454	.0001842	3.50	0.000	.0002843	.0010064
Ingresos 2	.1286742	.1210738	1.06	0.288	-.1086788	.3660272
3	.1542393	.1285944	1.20	0.230	-.0978572	.4063358
4	.3153404	.1337015	2.36	0.018	.0532321	.5774488
5	.3370788	.1416049	2.38	0.017	.0594765	.614681
6	.24784	.1598283	1.55	0.121	-.0654875	.5611674
7	.1038709	.2351862	0.44	0.659	-.3571881	.5649298
2.sitprof	-.0591489	.0614028	-0.96	0.335	-.179523	.0612252
time	.0004555	.0031044	0.15	0.883	-.0056304	.0065414
1.fijo	.0784082	.0639622	1.23	0.220	-.0469833	.2037997
1.full	-.2749005	.0826227	-3.33	0.001	-.4368739	-.112927
V28a	.0043533	.0150645	0.29	0.773	-.0251792	.0338859
V28j	.049693	.0172967	2.87	0.004	.0157845	.0836015
tiempo	.5905762	.0604883	9.76	0.000	.4719949	.7091576
crece	.5042059	.060716	8.30	0.000	.3851784	.6232335
paro_07	.0208018	.0110206	1.89	0.059	-.0008029	.0424065
tasa_0407	-.3445271	.2118436	-1.63	0.104	-.7598253	.070771
_cons	-.5146026	.6066033	-0.85	0.396	-1.703787	.6745822

**Hipótesis 4 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	6537
F (32, 6504)	24.48
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1593
Root MSE	1.7769

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sex0	-.0155761	.0546347	-0.29	0.776	-.1226781	.0915259
Formación 2	.4519251	.281717	3.53	0.000	.2006664	.7031839
3	.5055515	.1289484	3.92	0.000	.2527702	.7583328
4	.5629689	.1297159	4.34	0.000	.3086831	.8172547
5	.4767468	.1451612	3.28	0.001	.1921832	.7613104
agesq	.0005966	.0001645	3.63	0.000	.0002743	.000919
Ingresos 2	-.0067324	.1113439	-0.06	0.952	-.225003	.2115383
3	.0259143	.1184903	0.22	0.827	-.2063656	.2581941
4	.1780331	.1230394	1.45	0.148	-.0631646	.4192308
5	.215022	.1298401	1.66	0.098	-.0395073	.4695512
6	.1313214	.1456438	0.90	0.367	-.1541883	.4168312
7	-.0159036	.1992684	-0.08	0.936	-.4065352	.3747281
sitprof 2	-.0602698	.0605961	-0.99	0.320	-.1790581	.0585185
time	.0012674	.0027251	0.47	0.642	-.0040748	.0066095
1.full	-.1755316	.0784919	-2.24	0.025	-.3294016	-.0216616
V28a	.0126833	.0142317	0.89	0.373	-.0152156	.0405821
V28f	.0108487	.0131029	0.83	0.408	-.0148373	.0365347
V28j	.0507098	.0160198	3.17	0.002	.0193057	.0821139
tiempo	.5408673	.0556983	9.71	0.000	.4316804	.6500541
crece	.5231552	.0577319	9.06	0.000	.4099817	.6363287
paro_07	.0152172	.010071	1.51	0.131	-.0045252	.0349596
tasa_0407	-.2719813	.1952957	-1.39	0.164	-.6548252	.1108625
_cons	-.4476734	.560329	-0.80	0.424	-1.546103	.6507558

**Hipótesis 4 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5478
F (32, 5445)	23.47
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1538
Root MSE	1.741

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0306968	.05753	-0.53	0.594	-.1434786	.082085
Formación 2	.281349	.1350719	2.08	0.037	.0165541	.5461439
3	.3377536	.1349576	2.50	0.012	.0731828	.6023244
4	.4446549	.1355871	3.28	0.001	.17885	.7104599
5	.3697296	.1517235	2.44	0.015	.0722909	.6671682
agesq	.0006387	.0001844	3.46	0.001	.0002772	.0010002
ingresos 2	.1300113	.1209908	1.07	0.283	-.1071791	.3672017
3	.1539492	.1286412	1.20	0.231	-.0982391	.4061374
4	.3142669	.1338041	2.35	0.019	.0519573	.5765764
5	.3347009	.1418788	2.36	0.018	.0565618	.6128401
6	.2450886	.1602023	1.53	0.126	-.068972	.5591492
7	.1002979	.2356607	0.43	0.670	-.3616912	.562287
2.sitprof	-.0567859	.0614648	-0.92	0.356	-.1772814	.0637097
time	.0003242	.0031031	0.10	0.917	-.0057592	.0064075
1.fijo	.0573003	.068741	0.83	0.405	-.0774596	.1920602
1.full	-.2775492	.0826341	-3.36	0.001	-.4395451	-.1155532
V28a	.0036679	.0151396	0.24	0.809	-.0260118	.0333476
V28f	.0098676	.0154487	0.64	0.523	-.0204179	.0401531
V28j	.048783	.0173972	2.80	0.005	.0146775	.0828884
tiempo	.5821012	.0625647	9.30	0.000	.4594493	.7047531
crece	.4953635	.0619627	7.99	0.000	.3738918	.6168352
paro_07	.0208156	.0110192	1.89	0.059	-.0007864	.0424176
tasa_0407	-.3419657	.2118585	-1.61	0.107	-.7572929	.0733616
_cons	-.4378723	.6245236	-0.70	0.483	-1.662188	.7864436

**ÍNDICE TIEMPO 2010**

<b>Number of Observations Read</b>	8061
<b>Number of Observations Used</b>	8061

<b>Analysis of Variance</b>					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
<b>Model</b>	4	2879.29642	719.82410	246.07	<.0001
<b>Error</b>	8056	23566	2.92531		
<b>Corrected Total</b>	8060	26446			

<b>Root MSE</b>	1.71035	<b>R-Square</b>	0.1089
<b>Dependent Mean</b>	7.44138	<b>Adj R-Sq</b>	0.1084
<b>Coeff Var</b>	22.98433		

<b>Parameter Estimates</b>					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
<b>Intercept</b>	<b>1</b>	5.36077	0.06952	77.11	<.0001
<b>V28b</b>	<b>1</b>	0.12012	0.01015	11.84	<.0001
<b>V28c</b>	<b>1</b>	0.00400	0.00757	0.53	0.5968
<b>V28d</b>	<b>1</b>	0.05880	0.00921	6.39	<.0001
<b>V28e</b>	<b>1</b>	0.11119	0.00826	13.46	<.0001

**ÍNDICE REALIZACION 2010**

<b>Number of Observations Read</b>	8061
<b>Number of Observations Used</b>	8061

<b>Analysis of Variance</b>					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
<b>Model</b>	5	3093.47851	618.69570	213.41	<.0001
<b>Error</b>	8055	23352	2.89908		
<b>Corrected Total</b>	8060	26446			

<b>Root MSE</b>	1.70267	<b>R-Square</b>	0.1170
<b>Dependent Mean</b>	7.44138	<b>Adj R-Sq</b>	0.1164
<b>Coeff Var</b>	22.88106		

<b>Parameter Estimates</b>					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
<b>Intercept</b>	<b>1</b>	4.64805	0.09265	50.17	<.0001
<b>V28h</b>	<b>1</b>	0.12499	0.01661	7.53	<.0001
<b>V28m</b>	<b>1</b>	0.05426	0.01003	5.41	<.0001
<b>V28n</b>	<b>1</b>	0.04581	0.01027	4.46	<.0001
<b>V28r</b>	<b>1</b>	0.15059	0.01544	9.76	<.0001
<b>V28k</b>	<b>1</b>	-0.00258	0.00058103	-4.45	<.0001

**REGRESIONES 2010**

V73c	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0	56	0.69	0.69
1	23	0.29	0.98
2	58	0.72	1.70
3	105	1.30	3.00
4	168	2.08	5.09
5	728	9.03	14.12
6	849	10.53	24.65
7	1646	20.42	45.07
8	2287	28.37	73.44
9	1103	13.68	87.12
Total	8061	100.00	-

V27	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0	40	0.50	0.50
1	39	0.48	0.98
2	94	1.17	2.15
3	116	1.44	3.59
4	178	2.21	5.79
5	685	8.50	14.29
6	899	11.15	25.44
7	1677	20.80	46.25
8	2360	29.28	75.52
9	1040	12.90	88.43
Total	8061	100.00	-

**Correlación V73c y v27, medias**

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
V73c	7.441384	1.811377	0	10
v27	7.370674	1.817356	0	10

	V73c	v27
V73c	1.0000	
v27	0.3350	1.0000

Número de observaciones	8061
F (1, 8059)	640.32
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1122
Root MSE	1.7068

V73c	Coeficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
V27	.3338843	.0131947	25.30	0.000	.3080193	.3597493
constante	4.980432	.1028955	48.40	0.000	4.77873	5.182134

**Hipótesis 2 con variables de control**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	8061
F (7, 8053)	6.97
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0059
Root MSE	1.8068

V73c	Coeficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.144497	.0413243	-3.50	0.000	-.2255033	-.0634907
formación 2	-.0399203	.1654861	-0.24	0.809	-.3643159	.2844753
3	.0510947	.1621378	0.32	0.753	-.2667373	.3689268
4	.1363007	.1582962	0.86	0.389	-.1740007	.4466022
5	.3167674	.1592443	1.99	0.047	.0046074	.6289275
agesq	.0004339	.0001648	2.63	0.008	.0001108	.0007571
_cons	8.112459	.3221131	25.19	0.000	7.481035	8.743884

**Hipótesis 2 con variables personales e ingresos**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	8061
F (13, 8047)	13.25
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0214
Root MSE	1.7933

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	.0331405	.0445865	0.74	0.457	-.0542605	.1205415
formación						
2	-.0854863	.1632474	-0.52	0.601	-.4054935	.2345208
3	-.0408294	.160091	-0.26	0.799	-.3546492	.2729904
4	-.0427035	.1570787	-0.27	0.786	-.3506184	.2652114
5	-.0616929	.1609784	-0.38	0.702	-.3772522	.2538665
agesq	.0006272	.0001652	3.80	0.000	.0003033	.0009511
ingresos 2	.1245731	.0973843	1.28	0.201	-.0663252	.3154715
3	.384235	.0971856	3.95	0.000	.1937262	.5747439
4	.5713005	.0967944	5.90	0.000	.3815584	.7610426
5	.7556161	.1036171	7.29	0.000	.5524997	.9587324
6	.8672585	.1120819	7.74	0.000	.6475491	1.086968
7	.7775887	.1588237	4.90	0.000	.4662531	1.088924
_cons	8.319259	.328761	25.30	0.000	7.674803	8.963716

**Hipótesis 2 con variables personales, ingresos y condiciones laborales objetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (25, 5680)	6.53
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.0297
Root MSE	1.74

V73c	Coficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0235158	.053625	-0.44	0.661	-.1286414	.0816097
formación						
2	-.1055031	.2055361	-0.51	0.608	-.5084324	.2974261
3	-.0985481	.2007107	-0.49	0.623	-.4920176	.2949214
4	-.1463626	.200204	-0.73	0.465	-.5388389	.2461137
5	-.2615847	.2101069	-1.25	0.213	-.6734745	.150305
agesq	.0004937	.0002098	2.35	0.019	.0000823	.0009051
ingresos 2	-.0006676	.132524	-0.01	0.996	-.2604652	.25913
3	.189582	.1393345	1.36	0.174	-.0835668	.4627308
4	.3642757	.1422508	2.56	0.010	.0854098	.6431416
5	.529971	.1504763	3.52	0.000	.23498	.824962
6	.6316331	.1603097	3.94	0.000	.3173649	.9459014
7	.5112932	.2165574	2.36	0.018	.086758	.9358284
2.sitprof	-.146063	.0563438	-2.59	0.010	-.2565184	-.0356077
time	-.0013125	.0031306	-0.42	0.675	-.0074497	.0048247
1.fijo	.3420341	.0667979	5.12	0.000	.2110847	.4729835
1.full	-.1272995	.0920156	-1.38	0.167	-.3076853	.0530863
constante	8.524378	.426873	19.97	0.000	7.687544	9.361212



**Hipótesis 3 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (29, 5706)	26.28
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1579
Root MSE	1.6215

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0641006	.0497855	-1.29	0.198	-.1616992	.033498
formación 2	-.1015225	.192252	-0.53	0.597	-.47841	.2753649
3	-.1047893	.1875539	-0.56	0.576	-.4724666	.2628879
4	-.1103949	.1871182	-0.59	0.555	-.477218	.2564283
5	-.1457712	.1957593	-0.74	0.457	-.5295341	.2379917
agesq	.000282	.0001987	1.42	0.156	-.0001075	.0006716
ingresos 2	-.0442954	.1210162	-0.37	0.714	-.2815334	.1929425
3	.1039484	.1271072	0.82	0.414	-.1452302	.353127
4	.2662656	.1287069	2.07	0.039	.0139509	.5185803
5	.3700418	.1358073	2.72	0.006	.1038076	.636276
6	.3732295	.1457098	2.56	0.010	.0875827	.6588764
7	.3360932	.1963259	1.71	0.087	-.0487805	.7209669
2.sitprof	-.0557557	.0532715	-1.05	0.295	-.1601883	.0486768
time	-.0004185	.0029299	-0.14	0.886	-.0061623	.0053252
1.fijo	.1342758	.0671763	2.00	0.046	.0025846	.2659671
1.full	-.0941807	.0833649	-1.13	0.259	-.2576079	.0692464
V28f	.0241529	.0132877	1.82	0.069	-.001896	.0502018
V28j	.0726962	.0142621	5.10	0.000	.044737	.1006555
tiempo	.5326124	.059394	8.97	0.000	.4161774	.6490474
crece	.5422352	.0510814	10.62	0.000	.4420961	.6423742
constante	-.4572593	.590951	-0.77	0.439	-1.615749	.7012304

**Hipótesis 3 alternativa 2: con variables de personales, ingresos condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (24, 5681)	31.44
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1639
Root MSE	1.615

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.1135072	.0471201	-2.41	0.016	-.2058806	-.0211339
formación						
2	-.0694089	.192071	-0.36	0.718	-.4459414	.3071236
3	-.075048	.1877241	-0.40	0.689	-.4430589	.2929629
4	-.073037	.1872279	-0.39	0.696	-.4400752	.2940011
5	-.0746879	.1951505	-0.38	0.702	-.4572574	.3078817
agesq	.0001649	.0001949	0.85	0.397	-.0002171	.000547
2.sitprof	-.0557557	.0532715	-1.05	0.295	-.1601883	.0486768
time	.1988943	.1110851	1.79	0.073	-.0188749	.4166636
1.fijo	.1706228	.1089555	1.57	0.117	-.0429719	.3842171
1.full	.0855836	.1247361	0.69	0.493	-.1589468	.330114
V28a	.0171973	.1221603	0.14	0.888	-.2222834	.256678
V28f	-.0694363	.1894494	-0.37	0.714	-.4408299	.3019569
V28j	.2148075	.1213235	1.77	0.077	-.0230328	.4526478
tiempo	.2998378	.1388663	2.16	0.031	.0276069	.5720687
crece	.0786174	.1314011	0.60	0.550	-.1789789	.3362137
_cons	-.0865849	.0527446	-1.64	0.101	-.1899849	.0168146

**Hipótesis 3 alternativa 3: con variables de personales y condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario**  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (29, 5676)	26.91
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1649
Root MSE	1.6148

V73c	Coficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.082021	.0498196	-1.65	0.100	-.1796865	.0156446
formación 2	-.0883078	.1914674	-0.46	0.645	-.4636571	-.0883078
3	-.1007984	.187003	-0.54	0.590	-.4673958	-.1007984
4	-.1076788	.1866383	-0.58	0.564	-.4735611	-.1076788
5	-.1354927	.1954764	-0.69	0.488	-.5187012	-.1354927
agesq	.000237	.0001973	1.20	0.230	-.0001498	.000237
Ingresos 2	-.0899477	.1206295	-0.75	0.456	-.3264277	-.0899477
3	-.0026201	.1271146	-0.02	0.984	-.2518134	-.0026201
4	.1118958	.1297779	0.86	0.389	-.1425184	.1118958
5	.1648249	.1383111	1.19	0.233	-.1063176	.1648249
6	.1373479	.1488404	0.92	0.356	-.1544361	.1373479
7	.059375	.2004209	0.30	0.767	-.3335265	.059375
2.sitprof	-.0773386	.0530272	-1.46	0.145	-.1812922	.0266149
time	.0005814	.0029056	0.20	0.841	-.0051148	.0062776
1.fijo	.189128	.0621676	3.04	0.002	.0672557	.3110003
1.full	-.0615441	.0829448	-0.74	0.458	-.2241476	.1010595
V28a	.0780677	.0135289	5.77	0.000	.051546	.1045895
V28j	.0672644	.0141966	4.74	0.000	.0394337	.0950951
tiempo	.5029781	.0567146	8.87	0.000	.3917957	.6141605
crece	.4934434	.0514598	9.59	0.000	.3925625	.5943244
cons	-.1312141	.5862343	-0.22	0.823	-1.280457	1.018029

**Hipótesis 3 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	7047
F (30, 7016)	35.25
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1846
Root MSE	1.6302

V73c	Coeficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sex0	-.0473607	.0450612	-1.05	0.293	-.1356941	.0409728
formación 2	-.0948752	.1672026	-0.57	0.570	-.4226429	.2328924
3	-.0823204	.1632745	-0.50	0.614	-.4023877	.237747
4	-.0956254	.1632292	-0.59	0.558	-.415604	.2243533
5	-.1571358	.1718884	-0.91	0.361	-.494089	.1798173
agesq	.0003539	.0001689	2.10	0.036	.0000229	.000685
ingresos 2	-.0678431	.1021692	-0.66	0.507	-.2681255	.1324394
3	.0191044	.1067591	0.18	0.858	-.1901758	.2283845
4	.1302373	.1083701	1.20	0.229	-.0822009	.3426754
5	.1608622	.1167748	1.38	0.168	-.0680517	.3897761
6	.1301243	.1258855	1.03	0.301	-.1166492	.3768979
7	.0828015	.1668379	0.50	0.620	-.2442513	.4098542
sitprof 2	-.0451668	.0516422	-0.87	0.382	-.1464011	.0560675
time	.0006539	.0024853	0.26	0.792	-.0042181	.0055258
1.full	-.0408534	.0713359	-0.57	0.567	-.1806934	.0989866
V28a	.0880294	.0119336	7.38	0.000	.0646359	.1114229
V28f	.031957	.011137	2.87	0.004	.0101252	.0537888
V28j	.0577705	.0125857	4.59	0.000	.0330988	.0824422
tiempo	.4563779	.0524014	8.71	0.000	.3536553	.5591005
crece	.545347	.0481438	11.33	0.000	.4509706	.6397234
cons	-.1073491	.5309535	-0.20	0.840	-1.148178	.9334802

**Hipótesis 3 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (24, 5675)	26.03
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1654
Root MSE	1.6144

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0820315	.0498255	-1.65	0.100	-.1797085	.0156455
formación 2	-.0839477	.1920796	-0.44	0.662	-.4604971	.2926016
3	-.096676	.187658	-0.52	0.606	-.4645574	.2712053
4	-.1046478	.1872664	-0.56	0.576	-.4717616	.2624659
5	-.1337442	.1960488	-0.68	0.495	-.5180747	.2505863
agesq	.000228	.0001973	1.16	0.248	-.0001588	.0006149
ingresos 2	-.0832214	.1207648	-0.69	0.491	-.3199664	.1535237
3	.0010094	.1271543	0.01	0.994	-.2482617	.2502804
4	.1140155	.1297352	0.88	0.380	-.140315	.3683461
5	.1645008	.1382469	1.19	0.234	-.1065159	.4355175
6	.1344873	.148845	0.90	0.366	-.1573058	.4262804
7	.0567333	.2003299	0.28	0.777	-.3359899	.4494566
2.sitprof	-.0720897	.0531952	-1.36	0.175	-.1763726	.0321932
time	.000201	.0029145	0.07	0.945	-.0055124	.0059145
1.fijo	.1463542	.0670053	2.18	0.029	.0149982	.2777102
1.full	-.0605527	.0829761	-0.73	0.466	-.2232175	.1021122
V28a	.0771991	.0134911	5.72	0.000	.0507513	.1036468
V28f	.0207141	.0131873	1.57	0.116	-.0051381	.0465663
V28j	.0652944	.0142069	4.60	0.000	.0374433	.0931454
tiempo	.4675536	.0604266	7.74	0.000	.3490944	.5860129
crece	.4849069	.0518388	9.35	0.000	.3832831	.5865307
_cons	.0755402	.5968013	0.13	0.899	-1.094418	1.245499

**Hipótesis 4 alternativa 1: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (31, 5674)	25.96
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1619
Root MSE	1.618

V73c	Coefficiente	Error Estándar	T	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sex0	-.0552475	.0497711	-1.11	0.267	-.1528179	.042323
formación 2	-.071583	.1897225	-0.38	0.706	-.4435116	.3003456
3	-.0707247	.1849777	-0.38	0.702	-.4333516	.2919023
4	-.0800879	.1845402	-0.43	0.664	-.4418572	.2816813
5	-.1171899	.1932694	-0.61	0.544	-.4960719	.261692
agesq	.0002927	.0001979	1.48	0.139	-.0000952	.0006806
ingresos 2	-.0073526	.1213477	-0.06	0.952	-.2452406	.2305354
3	.1502742	.1272224	1.18	0.238	-.0991303	.3996787
4	.3090981	.1287362	2.40	0.016	.0567261	.5614702
5	.4025865	.1359048	2.96	0.003	.1361611	.6690118
6	.4276943	.1461275	2.93	0.003	.1412287	.71416
7	.3771034	.195901	1.92	0.054	-.0069374	.7611443
2.sitprof	-.0431232	.0536383	-0.80	0.421	-.1482748	.0620284
Time	-.0005528	.0029216	-0.19	0.850	-.0062801	.0051746
1.fijo	.1424903	.0669416	2.13	0.033	.0112593	.2737214
1.full	-.1052905	.0834586	-1.26	0.207	-.2689012	.0583202
V28f	.0245097	.0132311	1.85	0.064	-.0014282	.0504477
V28j	.0754429	.0142887	5.28	0.000	.0474315	.1034542
tiempo	.5298496	.0593944	8.92	0.000	.4134137	.6462854
crece	.5394471	.0509596	10.59	0.000	.4395468	.6393474
paro_07	.0063763	.0048548	1.31	0.189	-.0031409	.0158935
tasa_0407	-.3240378	.0623107	-5.20	0.000	-.4461905	-.201885
_cons	-.1382254	.6026321	-0.23	0.819	-1.319615	1.043164

**Hipótesis 4 alternativa 2: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con ingresos y sin satisfacción con el salario**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (26, 5679)	30.54
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1682
Root MSE	1.6111

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2. sexo	-.1072212	.0471141	-2.28	0.023	-.199583	-.0148595
formación						
2	-.0395375	.1896154	-0.21	0.835	-.411256	.3321811
3	-.041213	.1852043	-0.22	0.824	-.4042842	.3218581
4	-.0446176	.1846428	-0.24	0.809	-.4065879	.3173528
5	-.0479909	.1926387	-0.25	0.803	-.4256364	.3296545
agesq	.0001712	.0001941	0.88	0.378	-.0002092	.0005516
2.sitprof	-.0757496	.0530474	-1.43	0.153	-.1797427	.0282434
time	.0016574	.0028203	0.59	0.557	-.0038715	.0071862
1.fijo	.1630514	.0664795	2.45	0.014	.0327262	.2933766
1.full	-.0315441	.0735809	-0.43	0.668	-.1757908	.1127026
V28a	.0867256	.012728	6.81	0.000	.0617739	.1116773
V28f	.0224304	.0130922	1.71	0.087	-.0032354	.0480961
V28j	.0674883	.0142227	4.75	0.000	.0396064	.0953702
tiempo	.4510187	.060107	7.50	0.000	.3331861	.5688513
crece	.4810106	.0516788	9.31	0.000	.3797004	.5823208
paro_07	.0046843	.0048319	0.97	0.332	-.004788	.0141567
tasa_0407	-.3365778	.0620553	-5.42	0.000	-.4582299	-.2149256
_cons	.4190924	.6050417	0.69	0.489	-.7670204	1.605205

**Hipótesis 4 alternativa 3: con variables de personales y con condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin ingresos y con satisfacción con el salario**  
(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (31, 5674)	24.46
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1691
Root MSE	1.611

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0735272	.0497887	-1.48	0.140	-.1711322	.0240778
Formación 2	-.0580604	.1888663	-0.31	0.759	-.4283105	.3121896
3	-.0664963	.1843866	-0.36	0.718	-.4279646	.294972
4	-.077646	.1839813	-0.42	0.673	-.4383197	.2830278
5	-.1072118	.1929375	-0.56	0.578	-.4854431	.2710195
agesq	.0002466	.0001965	1.25	0.210	-.0001386	.0006319
Ingresos 2	-.0529754	.1208852	-0.44	0.661	-.2899567	.1840058
3	.0425792	.1271037	0.33	0.738	-.2065926	.291751
4	.1523986	.129606	1.18	0.240	-.1016786	.4064759
5	.1936273	.138161	1.40	0.161	-.0772212	.4644757
6	.1882888	.1489362	1.26	0.206	-.1036831	.4802607
7	.0957893	.1997694	0.48	0.632	-.2958351	.4874137
2.sitprof	-.065303	.053388	-1.22	0.221	-.1699639	.0393578
time	.0004592	.0028961	0.16	0.874	-.0052183	.0061367
1.fijo	.1980451	.0619484	3.20	0.001	.0766026	.3194877
1.full	-.0719682	.0829743	-0.87	0.386	-.2346295	.0906931
V28a	.0793279	.0135041	5.87	0.000	.0528547	.1058011
V28j	.0699959	.014213	4.92	0.000	.042133	.0978589
tiempo	.4996491	.0566599	8.82	0.000	.3885739	.6107242
crece	.490028	.0513654	9.54	0.000	.3893322	.5907237
paro_07	.0060182	.0048288	1.25	0.213	-.0034482	.0154846
tasa_0407	-.3335552	.0621494	-5.37	0.000	-.4553918	-.2117185
_cons	.2122385	.5977476	0.36	0.723	-.9595751	1.384052



**Hipótesis 4 alternativa 4: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa con contrato fijo y sin satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	7047
F (32, 7014)	34.66
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1886
Root MSE	1.6265

V73c	Coficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0428248	.0449465	-0.95	0.341	-.1309335	.0452839
Formación 2	-.073565	.1658862	-0.44	0.657	-.3987521	.2516221
3	-.0556485	.1620159	-0.34	0.731	-.3732486	.2619516
4	-.0733247	.1619115	-0.45	0.651	-.3907201	.2440707
5	-.1392659	.1705478	-0.82	0.414	-.4735911	.1950593
agesq	.0003592	.0001683	2.13	0.033	.0000293	.0006891
Ingresos 2	-.0408907	.1022431	-0.40	0.689	-.241318	.1595367
3	.0515105	.1066766	0.48	0.629	-.1576079	.2606288
4	.1582265	.1081493	1.46	0.144	-.0537788	.3702317
5	.1770555	.116351	1.52	0.128	-.0510276	.4051386
6	.1662754	.1257292	1.32	0.186	-.0801918	.4127427
7	.1047642	.1662674	0.63	0.529	-.2211702	.4306986
Sitprof 2	-.037034	.0520319	-0.71	0.477	-.1390324	.0649643
time	.0008038	.0024762	0.32	0.746	-.0040504	.0056579
1.full	-.0475362	.0713119	-0.67	0.505	-.187329	.0922566
V28a	.0886315	.01191	7.44	0.000	.0652844	.1119787
V28f	.0310781	.0111221	2.79	0.005	.0092753	.0528808
V28j	.0595747	.0125669	4.74	0.000	.0349397	.0842096
tiempo	.4600711	.0523441	8.79	0.000	.357461	.5626813
crece	.5438255	.0480637	11.31	0.000	.449606	.638045
paro_07	.001625	.0043488	0.37	0.709	-.0069	.01015
tasa_0407	-.3280888	.0564959	-5.81	0.000	-.4388378	-.2173398
_cons	.2783674	.5400206	0.52	0.606	-.7802362	1.336971

**Hipótesis 4 alternativa 5: con variables de personales, ingresos, condiciones laborales objetivas y subjetivas, alternativa sin contrato fijo y con satisfacción con la estabilidad**

(Variable dependiente: felicidad de los trabajadores ocupados en España)

Número de observaciones	5706
F (32, 5673)	25.66
Prob > F	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1696
Root MSE	1.6106

V73c	Coefficiente	Error Estándar	t	P> t	95% Intervalo Confianza	
2.sexo	-.0735003	.0497894	-1.48	0.140	-.1711066	.024106
Formación 2	-.0535293	.1894517	-0.28	0.778	-.4249271	.3178684
3	-.0621963	.1850043	-0.34	0.737	-.4248756	.3004829
4	-.074435	.1845715	-0.40	0.687	-.4362657	.2873956
5	-.1052989	.193472	-0.54	0.586	-.484578	.2739802
agesq	.0002375	.0001965	1.21	0.227	-.0001477	.0006228
ingresos 2	-.0460621	.1210242	-0.38	0.704	-.2833158	.1911916
3	.0463954	.1271425	0.36	0.715	-.2028525	.2956433
4	.1546976	.1295728	1.19	0.233	-.0993145	.4087097
5	.1934461	.1381178	1.40	0.161	-.0773175	.4642098
6	.1855676	.148967	1.25	0.213	-.1064646	.4775998
7	.0932668	.1997	0.47	0.640	-.2982216	.4847552
2.sitprof	-.0599123	.0535482	-1.12	0.263	-.1648873	.0450626
time	.000073	.0029045	0.03	0.980	-.0056209	.0057668
1.fijo	.1546778	.0667563	2.32	0.021	.0238099	.2855458
1.full	-.0710138	.0830102	-0.86	0.392	-.2337455	.091718
V28a	.0784474	.0134675	5.82	0.000	.0520459	.1048488
V28f	.0210216	.0131324	1.60	0.109	-.004723	.0467661
V28j	.068002	.0142256	4.78	0.000	.0401143	.0958896
tiempo	.4636919	.0603837	7.68	0.000	.3453167	.5820671
crece	.4813425	.0517226	9.31	0.000	.3799465	.5827384
paro_07	.0060659	.0048259	1.26	0.209	-.0033947	.0155265
tasa_0407	-.3341357	.0621722	-5.37	0.000	-.456017	-.2122545
_cons	.4219979	.6084052	0.69	0.488	-.7707089	1.614705