

Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género

Carlos Gamero Burón

Universidad de Málaga

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Dpto. de Estadística y Econometría

Campus Universitario El Ejido, s/n

29013 Málaga

e-mail: gamero@uma.es

RESUMEN

Este artículo persigue identificar los factores que explican el nivel de satisfacción laboral declarado por los asalariados en España, con especial atención a los diferenciales por género. Nuestra interpretación teórica de los juicios subjetivos de satisfacción entronca con el *modelo de preferencia experimentada* de Lévy-Garboua y Montmarquette (2001) y, por tanto, con la noción de *utilidad experimentada* de Kahneman y cols. (1997). Las estimaciones efectuadas con base en la ECVT(1999) apoyan el relevante papel de las comparaciones en la explicación de la satisfacción laboral (bienestar relativo). No se detectan diferenciales por género en el *nivel* de satisfacción, lo que contradice la abundante evidencia existente sobre la desfavorable posición femenina en el mercado laboral. Tal paradoja se explica por el dispar esquema de ponderaciones que ambos sexos conceden a las distintas facetas del trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, bienestar relativo, Psicología y Economía, diferencias por género.

1. INTRODUCCIÓN

El análisis microeconómico tradicional explica el intercambio de tiempo libre por trabajo sobre la base de que los bienes de consumo, que se pueden obtener sólo gracias al ingreso laboral, proporcionan una utilidad superior a la del ocio. En otros términos, es la necesidad de dinero para comprar los bienes de consumo la que incita al esfuerzo del trabajo. La adopción de tal enfoque tiene importantes implicaciones para el análisis económico del mercado laboral. La consideración del trabajo como un «mal», como una penalidad de la que se prefiere menos a más, supone negar la posibilidad de que los individuos deriven utilidad de la actividad laboral, con independencia de la que obtienen del consumo que posibilita. En consecuencia, la valoración de la calidad relativa de los empleos puede hacerse atendiendo exclusivamente al poder de compra que conceden, lo que asigna al salario el máximo protagonismo en el gobierno de las decisiones individuales. Además, suponiendo un mercado de trabajo perfectamente competitivo, la eficiencia, definida como producir la mayor cantidad de mercancías con el menor esfuerzo posible, maximizará el bienestar de los trabajadores en tanto que consumidores, de manera que los análisis normativos en el ámbito del trabajo simplemente carecen de sentido.

Sin duda, tal concepción del trabajo resulta bastante alejada de la común realidad laboral actual, al menos de la que se observa en la mayoría de las sociedades avanzadas, en las que las necesidades primarias de la población (nutrición, vestido, alojamiento, etc.) están en gran medida cubiertas (Stiglitz, 2002). Cotidianamente asistimos a, o somos partícipes de, conversaciones en las que los trabajadores introducen en sus discursos una gran variedad de elementos a la hora de valorar la calidad de sus experiencias laborales. La referencia al ingreso resulta habitual, pero también la inclusión de otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, las relaciones personales, el atractivo de la tarea, las perspectivas de futuro, etc.¹.

Esta realidad lleva a la necesidad de revisar el significado que otorga la teoría económica ortodoxa al trabajo, de manera que en lugar de un factor de producción,

¹ En 1999, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT, 1999) sondeó la opinión de los trabajadores españoles sobre esta cuestión; el 57,3% asignó una importancia al trabajo que sobrepasaba la necesidad de dinero y el 38,8% afirmó que les gustaría tener un trabajo remunerado aunque no tuviesen necesidad económica. Lutz (1980) recopila evidencia similar para Estados Unidos.

colocado al mismo nivel que la tierra o el capital, pase a ser considerado como un producto en sí mismo, es decir, como un bien susceptible de proporcionar utilidad por las características que exhibe. Esto posibilitaría hablar de la calidad de las experiencias laborales y de los empleos y, por tanto, abriría la puerta a la preocupación por el bienestar en el área laboral.

Nuestra sociedad muestra una preocupación creciente por la calidad de vida laboral y profesional, de la que la satisfacción se sitúa en su núcleo. A pesar de ello, la colaboración prestada por la ciencia económica a su estudio ha sido, hasta el momento, bastante escasa. La mayoría de los economistas se han mostrado tradicionalmente renuentes a abordar su estudio, por considerar que tales juicios personales, como otras opiniones subjetivas, son una «caja negra» que sólo debe ser abierta por los psicólogos y sociólogos (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999). El sentimiento aparente ha sido que las variables subjetivas que describen el trabajo no pueden vincularse con ningún concepto subyacente de utilidad y que, incluso si ello pudiera hacerse, su naturaleza subjetiva les haría contener demasiado «ruido» como para tener algún valor analítico.

Los economistas no se han mantenido, sin embargo, completamente al margen de este campo. Recientemente un grupo de investigadores laborales, particularmente sensibles a los avances logrados por otras ciencias sociales en el entendimiento de la satisfacción, ha comenzado a abordar esta cuestión considerando, por una parte, que el estudio de los factores que condicionan la calidad de las experiencias de los empleados debe constituir un fin en sí mismo y, por otra, que puede permitir acrecentar nuestro conocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. A partir de los artículos seminales de Hammermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), estos estudios han intentado identificar los determinantes de la satisfacción laboral, considerándola como una variable económica. De hecho, la satisfacción que los trabajadores derivan de sus empleos podría ser vista como una indicación de cómo reaccionan a las condiciones económicas generales. También puede ser interpretada como una medida resumen útil de numerosas características laborales y, quizás más interesantemente, como un factor que afecta a las conductas individuales en el mercado de trabajo, tales como el abandono, el absentismo o la productividad².

² En Gamero (2003), capítulo 2, se revisan las principales conclusiones obtenidas por la literatura económica sobre satisfacción laboral.

La incorporación de la satisfacción laboral al conjunto de temas susceptibles de investigación económica cuenta con la ventaja de que existe una amplísima literatura socio-psicológica consagrada a su estudio, cuyos resultados teóricos y empíricos pueden ser tomados como punto de referencia (véase, por ejemplo, Harpaz, 1983 y Spector, 1997). La Economía, a su vez, puede ayudar a acrecentar su conocimiento a partir de la aplicación de los enfoques y técnicas de análisis que le son propias. Esta intercomunicación entre ambas ciencias sociales se ha hecho patente en los últimos tiempos con el desarrollo de sociedades multidisciplinares de estudios sobre la calidad de vida, en general, y laboral, en particular. De manera más general, en la última década se ha asistido a un intento por retomar los fundamentos psicológicos de la ciencia económica (véase, por ejemplo, Earl, 1990 y Rabin, 2002)³. Estos desarrollos recientes de la ciencia económica están contribuyendo a que la frontera entre Psicología y Economía se derrumbe. Aprovechándose de las aportaciones de la Psicología, el enfoque económico del comportamiento humano se está enriqueciendo de nuevas herramientas conceptuales, que no encuentran siempre el consenso entre los economistas. Sin embargo, conduce a pensar que la satisfacción laboral no debe ser más un concepto tan extraño a nuestro campo.

Inmerso dentro de esta corriente de la literatura económica, este artículo persigue identificar los factores que explican la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España a partir de la aplicación de técnicas de análisis multivariante. Hasta el momento, existen pocas investigaciones en Economía que hayan hecho un esfuerzo teórico explícito por conectar los juicios de satisfacción laboral con la utilidad del trabajo. A la revisión de estas interpretaciones queda consagrada la sección 2. En la sección 3 se expone con detalle el modelo teórico que sirve de base para nuestras estimaciones. La sección 4 presenta la especificación econométrica que permite el contraste, la técnica de estimación empleada y los datos y variables utilizados. La sección 5 muestra las estimaciones para el total de asalariados y para la desagregación por género. Finalmente, la sección 6 recoge las conclusiones más relevantes.

³ Probablemente el acontecimiento que muestra de manera más clara este intercambio de conocimientos ha sido la concesión del Premio Nobel 2002 de Economía al psicólogo y matemático Daniel Kahneman, por haber integrado claves de la investigación psicológica en la ciencia económica, especialmente en relación con los juicios humanos y la toma de decisiones bajo incertidumbre.

2. INTERPRETACIONES ECONÓMICAS DE LOS JUICIOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

En Psicología, las declaraciones subjetivas de satisfacción, en general, y de satisfacción laboral, en particular, han mostrado sus bondades como herramientas para el análisis del bienestar subjetivo de los individuos. La *utilidad* es el concepto económico más cercanamente emparentado con tal noción de bienestar. Sin embargo, durante mucho tiempo los economistas se han mostrado reacios a establecer vínculos entre los juicios de satisfacción laboral y la utilidad del trabajo. De hecho, en relación con las experiencias laborales, un supuesto común en la «moderna» aproximación al análisis de oferta de trabajo es que éste no proporciona utilidad directa y que es la renta la única motivación del trabajo (Scitovsky, 1976). Esto supone, por tanto, «negar la mayor». Si el trabajo es sólo una forma de ganar dinero, la remuneración pecuniaria puede considerarse como un «estimador suficiente» de la calidad de la actividad laboral, en la medida en que supone una *proxy* de la utilidad indirectamente obtenida con ella. Además, tal estimador reúne una propiedad deseable según esta aproximación: es objetivamente medible.

Contrariamente a este enfoque, las investigaciones sobre satisfacción laboral desarrolladas en Economía parten, de manera más o menos explícita, de la consideración de la actividad laboral como un *bien* y no como un coste medido en términos de horas de ocio. Tal reconocimiento hace posible que pueda hablarse de la utilidad del trabajo.

La utilidad ha sido un concepto controvertido a lo largo de la historia de la Economía, con interpretaciones cambiantes a lo largo del tiempo. Las discusiones intuitivas de Bentham (1789), la revolución marginalista de alrededor de 1870 y la revolución ordinal al comienzo del siglo XX nos han hecho profundizar significativamente en su entendimiento. Hoy en día, la utilidad se interpreta comúnmente en un sentido ordinal, lo que significa que está basada exclusivamente en elecciones observables (preferencia revelada). Esta posición *objetivista* mantiene que las elecciones proporcionan toda la información requerida para inferir la utilidad de los resultados. Más importante aún, la cardinalidad de la utilidad y la comparabilidad interpersonal no son necesarias para la teoría de la demanda positiva lo que, siguiendo el principio de parsimonia de Occam, constituye una gran ventaja (Robbins, 1932; Hicks y Allen, 1934). Este punto de vista, influenciado por el movimiento positivista, rechaza la experiencia subjetiva por ser «no-científica», porque no es objetivamente observable.

Sin embargo, la exploración de las preferencias individuales sobre las experiencias laborales a través de las decisiones (situaciones) observables no es siempre un indicador fiable. Por una parte, la existencia tanto de desempleo involuntario como de trabajadores que anhelan el estatus de no trabajador apunta en tal sentido. Por otra parte, el trabajo para un individuo es una experiencia que se extiende en el tiempo y cambiante con él, lo que provoca que las decisiones de participación revelen información sobre las preferencias de manera temporalmente desfasada.

Alternativamente, puede estudiarse las preferencias individuales hacia el estatus de trabajador usando instrumentos directos (subjettivos). En realidad, el uso de tales herramientas informativas sobre el bienestar subjettivo del individuo, tan común en otras ciencias sociales, no es del todo ajeno a la Economía. Así, por ejemplo, resulta natural en los modernos análisis microeconómicos de demanda la realización de estudios de campo, en los que se pide directamente al consumidor que proporcione una indicación de su nivel de satisfacción con su experiencia de consumo de un determinado producto. En este contexto, los juicios de satisfacción son interpretados como indicadores de la valoración de las experiencias de consumo del sujeto o como señales del nivel de bienestar que esas experiencias le proporcionan.

Lo anteriormente expuesto deja entrever las posibles aplicaciones de los juicios de satisfacción como elementos de información para el análisis de las experiencias y comportamientos en el mercado de trabajo. Sin embargo, la importación de este concepto psicológico al campo de la ciencia económica precisa de un esfuerzo de integración dentro del esquema teórico existente y, en concreto, por establecer de manera clara la conexión entre las declaraciones subjettivas de satisfacción laboral y el concepto económico de utilidad.

Hasta el momento, existen pocas investigaciones en Economía que hayan hecho un esfuerzo teórico explícito por lograr tal conexión. En la mayoría de ellas, los juicios de satisfacción se interpretan como indicadores directos del bienestar individual en el ámbito del trabajo, el cual a su vez se identifica con la utilidad del trabajo. Este enfoque combina de forma directa los rendimientos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, de la actividad laboral en el momento presente con el objetivo de examinar la medida global de satisfacción laboral. Según esta interpretación, que denominaremos *modelo económico estándar*, la utilidad del trabajo responde a la siguiente expresión:

$$u = u(y, h, \mathbf{i}, \mathbf{j}) \quad [2.1]$$

donde u es la utilidad derivada del trabajo, y es la renta, h representa las horas de trabajo e i y j son vectores de variables que recogen características del individuo y del empleo, respectivamente.⁴ En suma, bajo esta interpretación, los juicios de satisfacción laboral son índices directos de la utilidad del trabajo.

Una variación interesante de este modelo básico es la que incluye un determinado nivel o cota salarial (y^*) con la que los individuos comparan su renta salarial. Matemáticamente, se plantea una función de utilidad del trabajo del tipo:

$$u = u(y, y^*, h, i, j) \quad [2.2]$$

Esta ampliación responde a la más general *Teoría de la Privación Relativa*, importada de la literatura psico-sociológica, según la cual los sujetos juzgan su nivel de bienestar tomando como referencia la situación de otros individuos. Aunque, en general, tal literatura no alude al concepto de utilidad, los economistas más receptivos a la comunicación interdisciplinaria identificaron rápidamente tal concepto con el de bienestar subjetivo, tomando la renta salarial como la principal variable de comparación.

En Economía, la introducción de la noción de salario de referencia en el análisis de la satisfacción laboral se remonta al trabajo de Hamermesh (1977), probablemente como aplicación de su enfoque teórico, propuesto dos años antes, respecto a una función de utilidad que, además de los argumentos tradicionales (ocio y renta), depende de la relación entre el salario del individuo y su salario de referencia (Hamermesh, 1975). Para cada sujeto, ese salario de comparación se identifica empíricamente mediante la remuneración media percibida por un grupo de individuos con las mismas características (Hamermesh, 1977) o por la predicción proporcionada por una ecuación de ganancias auxiliar (Clark y Oswald, 1996, Clark, 1997; Ward y Sloane, 2000). Todos estos autores encuentran que las medidas de renta comparativa están negativamente correlacionadas con la satisfacción laboral global y consideran este hallazgo como un apoyo a la *hipótesis de utilidad relativa*.

La teoría de la privación relativa ha tenido, en general, escaso eco en la literatura económica (véase Clark y Oswald, 1996). Tradicionalmente, los modelos económicos de comportamiento postulan la invariabilidad de la utilidad: la función de utilidad individual no puede depender ni del comportamiento de otros, ni del pasado del individuo. Por tanto, la utilidad está determinada exógenamente y no puede ser rela-

⁴ Véase, entre otros, Clark y Oswald (1996), Watson y cols. (1996), Drakopoulos y Theodossiou (1997), Clark (1997) y Ward y Sloane (2000).

tiva. Esto constituye una línea de fractura muy nítida entre la ciencia económica y la psicológica o sociológica.

Los modelos de utilidad relativa se enfrentan a otras dificultades además del rechazo por parte de la teoría económica convencional. Desde un punto de vista práctico, no está claro cómo los individuos forman estas referencias y, por lo tanto, cómo deberían construirse para posibilitar el examen empírico. Desde un punto de vista teórico tampoco es evidente que, si debe incluirse alguna referencia, ésta tenga que ser exclusivamente monetaria.

La importancia de los aspectos no pecuniarios en las comparaciones ya fue destacada por Hamermesh (1977), quien puede considerarse el fundador económico del concepto de satisfacción, cuando la definió como la diferencia entre la suma de los componentes monetarios y no monetarios del empleo ocupado y la suma de esos mismos componentes de un empleo de referencia. A pesar de su explícita consideración a los atributos no pecuniarios, restringió el contraste de su idea de relatividad a los aspectos salariales, probablemente condicionado por la información disponible. Una idea aún más general fue expuesta con anterioridad en la *Riqueza de las Naciones* por Adam Smith, cuando argumentó que la gente juzga el valor o utilidad asociados con cualquier trabajo comparándolo con otros empleos disponibles y la utilidad asociada a ellos. Por tanto, para Smith y otros, la satisfacción es un concepto relativo que no sólo surge del individuo y de las circunstancias de su empleo actual, sino que está influenciada también por las oportunidades en el mercado laboral general.

La relevancia de la interpretación de Adam Smith no sólo reside en la consideración amplia de las «circunstancias del empleo», sino en que explícitamente contempla la relatividad de la satisfacción, dado que surge como comparación de utilidades, la del trabajo propio y la de otros empleos. Esto nos introduce en el núcleo del debate teórico actual sobre la naturaleza de los juicios de satisfacción en Economía y que podemos resumir brevemente con la siguiente pregunta: ¿Qué es relativa, la utilidad o la satisfacción? De forma más extensa puede formularse en los siguientes términos, ¿los juicios de satisfacción son relativos en la medida en que se derivan de la comparación entre utilidades (del empleo y de otros alternativos), o son indicadores directos de la utilidad del trabajo, que es relativa? El punto de vista de Adam Smith apunta a lo primero, mientras que las interpretaciones que tienen su base en un modelo de utilidad como el dado por [2.2] sugieren que la relatividad afecta a la utilidad. La respuesta podría tener gran trascendencia para el análisis económico. Si la utilidad es de naturaleza relativa deja de ser posible interpretarla como un índice ordinal de preferencia, como utilidad de decisión, de manera que todas las herramientas microeconómicas elaboradas con base en este último supuesto dejarían de ser aplicables.

En Lévy-Garboua y Montmarquette (1999, 2001) se aborda esta cuestión en relación con los juicios de satisfacción en general, fundando lo que se ha venido en denominar el modelo teórico «moderno» de la satisfacción. En el segundo de esos artículos presentan el *modelo de preferencia experimentada*, que supone una adaptación de su inicial *modelo de elección posterior* al marco teórico de la *utilidad experimentada* desarrollado por Kahneman y cols. (1997)⁵. Los autores parten de la idea, trivial pero a veces olvidada, de que los juicios de satisfacción sobre un empleo están condicionados a que el trabajador haya experimentado el empleo durante algún tiempo. Por tanto, el concepto de utilidad relevante para analizar los juicios y sentimientos de satisfacción no puede ser la *utilidad de decisión*, que describe como los trabajadores determinan aceptar un empleo particular, ya que esta utilidad se define sólo antes de que la experiencia tenga lugar. La satisfacción, en la medida en que se nutre de la experiencia vivida por el individuo en el mercado laboral, está más vinculada a la *utilidad experimentada* que a la de decisión⁶.

⁵ Kahneman y cols. (1997) centran su atención en la valoración que los individuos hacen de resultados que se extienden en el tiempo (*TEOs*, utilizando la abreviatura inglesa). Los *TEOs* están compuestos por uno o más episodios, que no son más que intervalos de tiempo conectados y descritos por sus coordenadas temporales. En este contexto, los autores distinguen dos nociones básicas de utilidad: la *utilidad de decisión* y la *utilidad experimentada*. La primera es una medida de los *TEOs* que se infiere de las elecciones observables, ya sea por comparaciones directas con objetos similares o por métodos indirectos (por ejemplo, derivación del deseo de pagar). Se corresponde, por tanto, con la visión *objetivista* adoptada usualmente en Economía. Por su parte, la *utilidad experimentada* responde a la noción benthamiana y hace referencia a la cualidad hedónica de los resultados, reflejando experiencias reales de dolor y placer del sujeto que no se derivan de sus elecciones. El bloque de construcción básico para su análisis es el concepto de *utilidad instantánea*, que no es más que una medida en tiempo real de aquélla. A partir de este concepto, se consideran dos medidas de la utilidad experimentada de los *TEOs*. En primer lugar, la *utilidad recordada*, que es una medida de *TEOs* pasados, que se infiere de las evaluaciones retrospectivas que el sujeto hace del placer o dolor total asociado a tales resultados. En segundo lugar, la *utilidad total*, que es un concepto normativo y, en consecuencia, no es expresión directa de un sentimiento o juicio subjetivo, sino una medida de posibles *TEOs*, que es construida a partir de perfiles temporales de utilidad instantánea, de acuerdo con un conjunto de reglas normativas. Junto a los señalados, introducen un último concepto, la *utilidad predicha*, que hace referencia a las creencias o proyecciones futuras sobre la utilidad experimentada de los resultados.

⁶ Los autores indican que, en un mundo completamente predecible, la utilidad *ex-ante* o de decisión coincidirá siempre con la utilidad *ex-post* o utilidad experimentada, con lo que la distinción carecería de sentido. En el mundo real, en el que ocurren sorpresas, la utilidad experimentada sólo coincidirá con la utilidad de decisión cuando las expectativas se cumplan.

El segundo paso en el desarrollo de su formulación consiste en considerar que, bajo el supuesto de comportamiento racional y la interpretación económica de la utilidad como un índice de preferencia, los juicios y sentimientos de satisfacción, aunque relacionados con la utilidad experimentada, no pueden ser identificados con ésta. Cuando se pide a los trabajadores racionales que declaren *ex-post* su satisfacción con el empleo, esto es esencialmente lo mismo que preguntarles: *teniendo en cuenta lo que conoce sobre los resultados de su empleo, ¿volvería a elegirlo de nuevo?* Por tanto, esos juicios suponen una expresión de la *preferencia experimentada* o a posteriori sobre las alternativas disponibles, que a menudo permanecen implícitas, condicionada al conocimiento adquirido en el pasado. Es en este sentido en el que la preferencia expresada es una preferencia experimentada. Puesto que las preferencias son naturalmente relativas, los juicios y sentimientos de satisfacción que reflejan las preferencias experimentadas deben ser relativos. Por tanto, la dependencia de referente de los juicios de satisfacción laboral no requiere que la utilidad del trabajo sea también relativa. Bajo el supuesto de comportamiento racional, las interpretaciones que igualan juicios y sentimientos de satisfacción con utilidad (expresiones [2.1] y [2.2]) quedan desechadas y se consigue reconciliar los hallazgos y discusiones sobre la relatividad de los juicios de satisfacción, con el análisis económico convencional de utilidad como un índice ordinal de preferencia.

Como tercer y último paso de su construcción teórica, los autores proporcionan su nueva interpretación de los juicios de satisfacción. Considerando, por simplificar, que sólo existe un valor de referencia o comparación para el empleo actual, los juicios de satisfacción se interpretan como un indicador ordinal de la variable latente y continua de bienestar subjetivo, que refleja la *diferencia entre las utilidades experimentadas* asociadas al empleo actual y a ése de referencia.

Esta explicación consigue dar cuerpo teórico a la temprana idea de Adam Smith anteriormente expuesta. Además, la interpretación de los juicios de satisfacción como preferencia experimentada sigue destacando el valioso papel instrumental de tales juicios como indicadores del bienestar subjetivo, pero ya dentro de los parámetros de la teoría económica convencional. Con la premisa de comportamiento racional de los agentes, esta nueva interpretación de los juicios de satisfacción permite restablece el poder de la teoría microeconómica, sin negar el papel esencial de las discrepancias entre la situación propia y las oportunidades disponibles.

Aunque el contraste empírico de la teoría se enfrenta a serias dificultades, derivadas de la naturaleza intrínsecamente temporal de la utilidad experimentada, el enfoque es altamente prometedor. Probablemente su mejora debería ir en la dirección de relajar el supuesto de memoria perfecta de los resultados laborales pasados, para

poder así adecuarse a las recientes investigaciones sobre *utilidad recordada* desarrolladas por Kahneman: las diferencias entre la utilidad predicha y la experimentada no sólo se deben a las sorpresas (véase nota 6), sino también a fallos de la memoria. Sin embargo, como Louis Lévy-Garboua ha reconocido, para lograr tal avance sería necesario contar con una teoría de la memoria, que probablemente esté lejos de ser formulada.

3. MARCO TEÓRICO

Tomando como base lo expuesto anteriormente, el modelo teórico que fundamenta las estimaciones presentadas en este artículo parte de dos hipótesis generales. La primera hace referencia a la naturaleza del empleo. Siendo fieles al enfoque hedónico, se supone que un empleo es algo más que un salario y un número de horas de trabajo; otros factores son también relevantes para su definición, tales como la organización del tiempo de trabajo, el tipo de tarea, las condiciones del entorno físico y humano en que se desarrolla, etc.⁷. Además, dado que un empleo no es algo inmutable, en su definición también se integra la dinámica de sus características, tanto la observada después de un período de experimentación, como la prevista.

La segunda hipótesis es que la satisfacción laboral es una expresión *ex-post* de la preferencia del trabajador por el empleo que actualmente ocupa, respecto a otro, que es «ideal», en el sentido de que sólo está presente en su cabeza. Tal empleo de referencia reúne las características de lo que el individuo considera que es un «buen» empleo para sí mismo. El conjunto de información que le permite dar forma a esa imagen está compuesto por las experiencias laborales propias, las observadas en (transmitidas por) otros sujetos y las expectativas albergadas en materia de empleo. En este contexto, la satisfacción laboral declarada es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia.

Al considerar que el juicio es *ex-post* se pone énfasis en el hecho de que las experiencias vividas por el trabajador en su actual empleo son relevantes para la evalua-

⁷ La perspectiva adoptada aquí nos hace separarnos radicalmente de la *teoría de las diferencias compensatorias* (Rosen, 1986), que modeliza un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo donde el salario juega un papel central como corrector de las desigualdades en las dimensiones no salariales del empleo.

ción que hace de éste. De hecho, se supone que el individuo confronta la trayectoria laboral completa (la pasada y la prevista para el futuro) asociada con su empleo actual, con la hipotética que resultaría de ocupar durante todo ese tiempo su empleo de referencia.

Desde un punto de vista formal, suponemos que el empleo ocupado por el individuo i (e_i) se describe por K componentes o facetas:

$$e_i = \{z_{i,k}\}_{k=1,\dots,K} \quad [3.1]$$

De acuerdo con la definición de empleo dada anteriormente, con cada una de esas componentes el trabajador resume los resultados pasados, presentes y futuros en relación con una determinada característica del empleo. De la misma manera, su empleo de referencia (e_i^*) se representa por:

$$e_i^* = \{z_{i,k}^*\}_{k=1,\dots,K} \quad [3.2]$$

Se supone también que el trabajador i tiene alguna idea sobre los niveles de utilidad que proporcionan los empleos y , en concreto, e_i y e_i^* . Bajo estas condiciones, el bienestar subjetivo que deriva de su actividad laboral (en adelante, BST_i) se define como la diferencia entre la utilidad asociada con esos dos empleos, es decir:

$$BST_i = U(e_i) - U(e_i^*) \quad [3.3]$$

donde $U(\cdot)$ simboliza la función de utilidad del trabajo. Esta utilidad se corresponde con la noción de *utilidad experimentada* en el sentido de Kahneman y cols. (1997), como consecuencia de que el elemento temporal (pasado y futuro) está incorporado en la definición del empleo. Por tanto, la expresión [3.3] enfatiza la importancia del diferencial de utilidad experimentada sobre el nivel de bienestar alcanzado por el individuo en el trabajo⁸.

En este contexto, la satisfacción que un individuo expresa se interpreta como un indicador ordinal de esa variable BST_i , que resulta inobservable. Así, si se supone que la escala ofrecida al individuo para que declare su grado de satisfacción está compuesta por $J+1$ niveles, desde el 0 (completa insatisfacción) hasta el J (satisfacción

⁸ En el caso del empleo «ideal» o de referencia, la experimentación se produce a nivel mental.

máxima), la relación entre las puntuaciones declaradas (sat_i) y la variable latente viene dada por:

$$\begin{aligned}
 sat_i = 0 & \quad \text{si} \quad -\infty < BST_i \leq \mu_0 \\
 sat_i = 1 & \quad \text{si} \quad \mu_1 < BST_i \leq \mu_2 \\
 \dots & \\
 sat_i = J & \quad \text{si} \quad \mu_{J-1} < BST_i < +\infty
 \end{aligned}
 \tag{3.4}$$

donde los μ 's son los valores (umbrales) de la variable BST_i que dividen su recorrido en intervalos asociados con las distintas puntuaciones de satisfacción laboral.

Esta interpretación de los juicios de satisfacción laboral como índice de preferencia *ex-post* es, básicamente, la que subyace en el modelo de Lévy-Garboua y Montmaquette (2001). Tal y como se indicó anteriormente, hasta el momento de la formulación de este modelo, la mayoría de los economistas habían identificado la utilidad del trabajo con el bienestar subjetivo, incorporando la idea de relatividad que para éste último se deriva de la teoría de la privación relativa directamente en esa función de utilidad. Matemáticamente y utilizando nuestra notación:

$$BST_i = U(e_i, e_i^*)
 \tag{3.5}$$

Sin embargo, la interpretación de la satisfacción laboral declarada como un índice de preferencia por el empleo actual, que se deriva de la expresión [3.3], permite mantener la propiedad de relatividad de tales juicios, sin necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo, elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo.

4. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA, DATOS Y VARIABLES

El marco teórico expuesto anteriormente presenta la satisfacción laboral como un indicador de una variable inobservable, esto es, del bienestar que el trabajador obtiene de su trabajo. La expresión [3.3] define esta variable latente como la diferencia entre dos utilidades, la asociada al empleo ocupado y la que se derivaría del empleo ideal. Teniendo en cuenta [3.1] y [3.2], puede escribirse:

$$BST_i = U(z_{i1}, z_{i2}, \dots, z_{iK}) - U(z_{i1}^*, z_{i2}^*, \dots, z_{iK}^*)
 \tag{4.1}$$

Para la función $U(\cdot)$ se escoge una especificación lineal, debido a su simplicidad y a su noción de ser una aproximación de primer orden. De esta manera, se llega a la siguiente expresión para BST_i :

$$BST_i = \gamma_1 [U_1(z_{i1}) - U_1(z_{i1}^*)] + \gamma_2 [U_2(z_{i2}) - U_2(z_{i2}^*)] + \dots + \gamma_k [U_k(z_{ik}) - U_k(z_{ik}^*)] \quad [4.2]$$

donde el término $U_k(z_{ik}) - U_k(z_{ik}^*)$ con $k=1, \dots, K$, indica la calidad relativa que ofrece el empleo actualmente ocupado por el sujeto i , en relación con la característica laboral k , y el coeficiente γ_k representa su peso sobre el bienestar laboral global.

Si se denota por \mathbf{v}_{ik} los diferenciales de utilidad presentes en [4.2], la regresión latente para la variable de satisfacción laboral viene dada por:

$$BST_i = \gamma_1 \mathbf{v}_{i1} + \gamma_2 \mathbf{v}_{i2} + \dots + \gamma_K \mathbf{v}_{iK} + \xi_i = \boldsymbol{\gamma}' \mathbf{v}_i + \xi_i \quad [4.3]$$

donde ξ_i es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una $N(0, \sigma^2)$, siendo \mathbf{v}_i y $\boldsymbol{\gamma}$ los vectores que recogen, respectivamente, las variables explicativas y sus parámetros asociados. La variable de satisfacción laboral, sat_i , está vinculada ordinalmente con esa regresión latente, como se indica en [3.4], por lo que su estimación requiere de la aplicación de técnicas econométricas especialmente diseñadas para el tratamiento de este tipo de datos. Sobre esta cuestión se volverá más adelante.

Una dificultad más seria a la que se enfrenta la estimación de sat_i a partir de la ecuación [4.3] es que se precisa información sobre los diferenciales de utilidad, componente a componente, entre el empleo actual y el de referencia. Además, dado que la utilidad se interpreta más adecuadamente como *utilidad experimentada*, tales valoraciones deben resumir los resultados alcanzados en el pasado y los previstos para el futuro, respecto a cada faceta del empleo. En Lévy-Garboua y Montmarquette (2001), bajo el supuesto de que los individuos son racionales y conservan un registro completo de los resultados de sus experiencias laborales (memoria perfecta), se identifica la utilidad experimentada asociada a un empleo con el valor presente esperado de este último. Así, la variable que subyace en el índice ordinal de satisfacción laboral es la suma descontada de los diferenciales, salariales y no salariales, entre el empleo ocupado y el de referencia, experimentados por el individuo en el pasado y en el futuro. Por tanto, una vez que se controlan las discrepancias en los aspectos no pecuniarios, los diferenciales salariales experimentados, convenientemente descontados, son el único determinante de la satisfacción laboral.

Siguiendo esta idea, en Lévy-Garboua y cols. (2001) la secuencia de diferenciales

salariales experimentados en el pasado por cada individuo se aproxima mediante los residuos de ecuaciones de ganancias, estimadas año a año con la información proporcionada por una base de datos de panel. Por otra parte, los diferenciales no salariales se capturan mediante las declaraciones de satisfacción sobre ámbitos relacionados con el trabajo, tales como el ocio, la salud y la vida marital. Finalmente, el valor presente esperado de los diferenciales salariales futuros resulta inobservable, formando parte del residuo de la versión econométrica de la ecuación de satisfacción laboral.

En esa estrategia de contraste del modelo de satisfacción laboral como preferencia experimentada, el supuesto de memoria perfecta juega un papel clave, ya que permite identificar la utilidad experimentada con el concepto normativo de *utilidad total*, en el sentido de Kahneman y cols. (1997). Sin embargo, las evidencias empíricas recopiladas por estos últimos autores indican que el supuesto de memoria perfecta dista de ser realista, de manera que el concepto de utilidad relevante en la valoración de los resultados que se extienden en el tiempo es el de *utilidad recordada*. Esto llevaría a la necesidad de contar con una teoría de la memoria, que indique la manera en que los individuos seleccionan y/o combinan los elementos informativos para obtener una valoración de una experiencia que se extiende en el tiempo.

Nuestro enfoque para solventar el problema de información que plantea la ecuación [4.3] difiere del adoptado por Lévy-Garboua y sus colaboradores. En lugar de intentar reconstruir, como observadores externos, la secuencia de resultados pasados y futuros asociados con la experiencia laboral del trabajador, se usarán directamente las evaluaciones que éste realiza sobre diferentes aspectos de su empleo. Nuestra hipótesis es que el individuo *i* fundamenta su juicio sobre una determinada característica laboral en la comparación entre la utilidad que obtiene de su empleo en relación con esa característica, y la que le proporcionaría su empleo «ideal» o de referencia⁹. Por tanto, el uso directo de tales valoraciones exime de la imposición de supuestos sobre la amplitud temporal del conjunto de información utilizado por los individuos, en sus evaluaciones retrospectivas y de futuro, y sobre su manera de combinar esa información.

Dentro del panorama estadístico español, la ECVT (1999) es la única investigación que captura la información necesaria para la estimación del modelo dado por la

⁹ Una interpretación similar de la información proporcionada por las evaluaciones subjetivas de las características del empleo puede encontrarse en Van Ophem (1991).

ecuación [4.3]. En efecto, en ella se pide a los trabajadores que evalúen la satisfacción con su trabajo considerado como un todo sobre una escala numérica, que se supone *ordinal*, de manera que las respuestas proporcionan los datos para la variable denominada sat_i en nuestra modelización¹⁰.

Por otro lado, la ECVT (1999) proporciona abundante información sobre las características del empleo tal y como son percibidas por los trabajadores¹¹. A continuación se detalla las variables ficticias seleccionadas como regresores en las estimaciones, agrupadas según la faceta del trabajo a la que hacen referencia. Entre paréntesis figura el número de variables incluidas en cada grupo.

- a) *Ingresos* (2): Percepción de que el salario recibido está por encima (por debajo) del asignado por el mercado al puesto que se ocupa.
- b) *Tiempo de trabajo* (2): Deseo de más (menos) tiempo de trabajo y dinero¹².
- c) *Dureza del trabajo* (3): la realización de la tarea requiere esfuerzos físicos, el trabajo resulta estresante, el entorno físico en el que se desarrolla es agradable.
- d) *Contenido de la tarea y nivel de comunicación formal* (4): la tarea resulta atractiva, posibilidad de poner en práctica la iniciativa propia (trabajar con independencia), el trabajo posibilita ayudar a la gente, posibilidad de dar opinión respecto al trabajo que se realiza.
- e) *Relaciones personales en el centro de trabajo* (2): Buena calidad de las relaciones entre compañeros y con los jefes.
- f) *Perspectivas de futuro* (2): El empleo es percibido como estable, existen posibilidades de ser promocionado en la empresa con la formación actual.
- g) *Conciliación entre esfera laboral y familiar* (2): Deseo de dedicar más (menos) tiempo a la familia.

¹⁰ La pregunta concreta es: *Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor, podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, como se encuentra Vd. de satisfecho con su trabajo?* (ECVT, 1999).

¹¹ En general, las preguntas que permiten obtener dichos datos ofrecen al encuestado una afirmación (por ejemplo, *mi empleo es estable*), solicitándole que indique su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal de cinco posibles respuestas. A efectos de la estimación, las respuestas han sido agrupadas para construir variables dicotómicas. En Gamero (2003), Anexo B, pueden encontrarse más detalles al respecto.

¹² Una vez controlada la percepción de privación relativa respecto a los ingresos, se interpreta que los coeficientes asociados a estas variables recogen el efecto de los desajustes respecto al número de horas de trabajo.

La especificación econométrica se completa con la inclusión de las siguientes variables:

- salario y número de horas de trabajo (en logaritmos)¹³.
- variables relacionadas con el tiempo de trabajo (horario flexible, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo mayor de 45 minutos, horario nocturno, jornada parcial) y con el contenido de la tarea y el nivel de comunicación formal en el centro de trabajo (puesto de supervisor/director, trabajo en grupo).
- indicadores generales de la calidad del ajuste laboral, tales como el desajuste educativo (sobreeducación o infraeducación), el motivo de aceptación de empleo (el primero que encontró o por dinero), si el trabajador estuvo desempleado antes de ocupar el empleo actual y su antigüedad en la empresa.
- indicadores de la actividad que desarrolla la empresa.
- variables regionales, que controlan las características de los mercados laborales zonales.

Por último, se incluye un vector de características individuales (sexo, edad, composición familiar y nivel educativo), para recoger el efecto de los rasgos personales en la valoración global del empleo.

De esta manera, la especificación final para BST_i toma la forma:

$$BST_i = \alpha + \boldsymbol{\gamma}'\tilde{\mathbf{v}}_i + \boldsymbol{\lambda}'\mathbf{z}_i + \xi_i \quad [4.4]$$

donde α es una constante, los vectores $\tilde{\mathbf{v}}_i$ y \mathbf{z}_i recogen, respectivamente, las variables laborales y personales seleccionadas, mientras que $\boldsymbol{\gamma}$ y $\boldsymbol{\lambda}$ reúnen los parámetros asociados. La Tabla A.1 del Anexo muestra los estadísticos descriptivos de todas las variables consideradas en el análisis.

En cuanto a la variable dependiente, sat_i , los diez niveles que componen la escala original se han reagrupado en tres (0, 1, 2) de la manera que a continuación se indica:

¹³ La ECVT (1999) proporciona información sobre los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo de forma agrupada. Teniendo en cuenta que el número de intervalos en los que aparece dividido el recorrido de la variable es elevado (13), se ha considerado oportuno utilizar la marca de clase como estimador de la renta laboral percibida.

- 0 para los trabajadores insatisfechos (1 a 4 en la escala original),
- 1 para los satisfechos (5 a 7),
- 2 para los muy satisfechos (8 a 10).

Hay dos razones para hacerlo así. La primera es que existe poca variabilidad y, en la mayoría de los casos, sólo pocas observaciones en los niveles más bajos de la graduación inicial. Una segunda razón es que con ello se elimina algo del «ruido» existente en la escala detallada¹⁴.

Dado que la variable de satisfacción laboral, sat_i , está vinculada ordinalmente con la regresión latente [4.3], de la manera indicada en [3.4], el análisis econométrico subsiguiente se basa en un tipo de modelo especialmente diseñado para el tratamiento de esta clase de datos, en concreto, el *probit* ordenado (véase Zavoina y McElvey, 1975)¹⁵.

Los efectos marginales de las variables continuas sobre las probabilidades, evaluados en los valores medios de tales variables, vienen dados por (Greene, 1999):

$$\begin{aligned} \frac{\partial \Pr(sat = 0)}{\partial x} &= -\phi(\hat{\gamma}'\mathbf{v} + \hat{\lambda}'\bar{\mathbf{z}})\hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 1)}{\partial x} &= [\phi(-(\hat{\gamma}'\mathbf{v} + \hat{\lambda}'\bar{\mathbf{z}})) - \phi(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\mathbf{v} + \hat{\lambda}'\bar{\mathbf{z}}))]\hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 2)}{\partial x} &= \phi(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\mathbf{v} + \hat{\lambda}'\bar{\mathbf{z}}))\hat{\beta} \end{aligned} \quad [4.2]$$

donde β es el coeficiente estimado para la variable continua x y ϕ es la función de densidad de la normal estándar. Para una variable ficticia d , el efecto marginal viene dado por la diferencia entre las probabilidades que se calculan haciendo que esa variable tome, alternativamente, el valor uno y el valor cero, mientras que el resto de variables se fijan en sus valores medios. Matemáticamente:

$$\Pr(sat = s \mid \mathbf{v}, \bar{\mathbf{z}}, d = 1) - \Pr(sat = s \mid \mathbf{v}, \bar{\mathbf{z}}, d = 0) \quad \text{para } s = 0, 1, 2 \quad [4.5]$$

¹⁴ Usando el tan citado ejemplo, la gente normalmente sabe si son altos o bajos; sin embargo, podría tener dificultades para clasificarse como muy bajos o extremadamente bajos.

¹⁵ Cuando en la regresión latente se incluye una ordenada en el origen, como es nuestro caso, se consigue la identificación imponiendo la restricción $\mu_0 = 0$.

Como se indicó anteriormente, los datos usados para las estimaciones provienen de la ECVT (1999). La muestra inicialmente seleccionada está compuesta por los trabajadores asalariados, que no superan la edad de 60 años e indican un nivel educativo diferente de la categoría de «otros estudios»¹⁶; incluye un total de 4319 individuos, que representan algo más del 94% del total de asalariados encuestados. La eliminación de los individuos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 2366 finalmente seleccionados para el análisis¹⁷.

5. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

En primer lugar se proporcionan las estimaciones realizadas sobre el conjunto de la población asalariada, para posteriormente presentar las correspondientes al análisis separado por género.

¹⁶ Es probable que la satisfacción laboral de los trabajadores próximos a la jubilación esté condicionada en mayor medida por las expectativas en relación con el período de retiro que por las propias experiencias laborales. Por otra parte, y según se indica en la propia encuesta, dentro de la categoría de «otros estudios» se incluyen los cursados en academias y, en general, todas las titulaciones no homologadas. Dada la heterogeneidad presente en esta clasificación, y el reducido número de individuos incluidos (3,0% del total de asalariados encuestados), se ha optado por su eliminación.

¹⁷ Las principales variables responsables de tal pérdida son las relacionadas con los ingresos (salario, con un 17,3% de no-respuesta y salario comparado con el de mercado, con un 13,6%), seguidas a distancia por la relativa a la experiencia con el desempleo (5,8%). La no-respuesta a la pregunta de satisfacción es poco relevante (0,8%). Para calibrar el impacto sobre los resultados de tales pérdidas, se estimó un modelo *probit* ordenado con selección muestral, correspondiendo la ecuación de selección a la probabilidad de que un individuo esté presente en la muestra final. El coeficiente de correlación entre los términos de perturbación de ambas ecuaciones no resultó significativo ($r_{12}=0,095$; estadístico $t=0,366$), y la ecuación de satisfacción estimada por este procedimiento no presentó cambios apreciables respecto a la obtenida sin considerar la posible selectividad, por lo que son estos últimos resultados los que se muestran en la siguiente sección. Las estimaciones de la ecuación de selección están a disposición del lector que lo solicite.

5.1. *Resultados para el conjunto de los trabajadores asalariados*

La Tabla 1 presenta los resultados de la estimación del modelo *probit* ordenado para la satisfacción laboral especificado en la sección anterior, para la muestra finalmente seleccionada. Los estadísticos generales que figuran en su parte inferior señalan que el modelo es significativo en su conjunto y que la bondad del ajuste resulta aceptable (Pseudo- $R^2=23,4\%$), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado. El modelo predice correctamente el nivel de satisfacción de dos tercios de los individuos incluidos en la muestra.

La tabla exhibe, en primer lugar, los coeficientes estimados para las características individuales, seguidos de las laborales, agrupadas según la faceta laboral sobre las que informan (ingresos, tiempo de trabajo, dureza, contenido y comunicación formal, relaciones personales, perspectivas de futuro, conflicto trabajo/familia). Las variables de ajuste laboral general, actividad y región aparecen en último lugar. Los regresores señalados con el símbolo (♣) contienen información sobre valoraciones subjetivas de aspectos del empleo, y son las que genuinamente se corresponden con el marco teórico presentado anteriormente. En general, sus coeficientes muestran un alto nivel de significación, lo que apoya la relevancia de este tipo de información para el análisis de la satisfacción laboral.

Entrando ya en el comentario detallado de los coeficientes estimados y, en concreto, los asociados con las características individuales, los resultados reproducen dos hallazgos habituales en la literatura económica. En primer lugar, se observa un perfil bien definido con forma de *U* entre la edad y la satisfacción laboral, estimándose el mínimo de tal relación convexa en los 39 años. En segundo lugar, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos, lo que podría resultar sorprendente dado que aquellos con mayor instrucción consiguen, por lo general, mejores empleos¹⁸.

¹⁸ Desde un punto de vista microeconómico, la educación es vista como una inversión realizada en la etapa más temprana de la vida, cuyos beneficios se expanden a lo largo del ciclo vital. Sus rendimientos se miden en términos monetarios, mediante la estimación de ecuaciones de ganancias. La relación negativa generalmente estimada entre educación y satisfacción laboral indicaría que los superiores ingresos derivados de una mayor escolarización pueden verse compensados, al menos en parte, por pérdidas de bienestar en la esfera laboral.

Algunos autores han argumentado que estos hechos son el resultado de la asociación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de expectativas del individuo, del que la edad y el nivel educativo se consideran *proxies* (Clark y cols., 1996; Clark y Oswald, 1996)¹⁹. En nuestro caso, tales observaciones requieren una reflexión adicional puesto que las variables subjetivas introducidas en la especificación incluyen ya información sobre las expectativas laborales del individuo, en la medida que señalan la calidad relativa del empleo actual respecto al tomado por él como referencia. En este contexto, los efectos detectados de la edad y la educación podrían recoger cambios en las aspiraciones laborales, en relación con facetas del empleo no consideradas en el modelo, o con otros aspectos de carácter global como, por ejemplo, el ritmo en el desarrollo de la carrera profesional²⁰.

La composición familiar y el sexo no muestran tener capacidad predictiva respecto a los niveles de satisfacción. El hallazgo en relación con el sexo resulta particularmente interesante, dado el elevado número de investigaciones que encuentran un efecto diferencial por género, en favor de las mujeres. Nuestra hipótesis explicativa del resultado obtenido es que el control de las características del empleo, tal y como son percibidas por los trabajadores, es el responsable de la desaparición de tal impacto. En el epígrafe 5.2 se analiza con mayor detalle esta cuestión.

En cuanto a las características del empleo, la percepción de privación relativa respecto a los ingresos, recogida a través de la variable que indica que el salario es menor que el de mercado, tiene un efecto negativo sobre la satisfacción.²¹ Además, el coeficiente positivo asociado al salario indica que el impacto derivado de esa comparación de rentas disminuye con el nivel salarial. El número de horas trabajadas

¹⁹ Una explicación alternativa para la relación inversa entre la satisfacción laboral y la educación se fundamenta en que los trabajadores más instruidos tienen mayor probabilidad de sufrir desajustes educativos. Sin embargo, las estimaciones aquí presentadas descartan este argumento, ya que no se detecta ningún efecto independiente de la sobreeducación sobre la satisfacción laboral. Groot y Maassen van den Brink (1998) obtienen este mismo resultado para una muestra de empleados holandeses.

²⁰ Otra posibilidad es que la introducción de manera dicotómica de las percepciones sobre las características laborales no consiga capturar completamente el efecto de las expectativas sobre la satisfacción laboral.

²¹ El efecto del sobrepago no resulta estadísticamente significativo, lo que apoyaría la teoría de las preferencias interdependientes en su forma fuerte, que indica que sólo son relevantes las comparaciones desfavorables o los sentimientos de envidia (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999). De acuerdo con las predicciones de la teoría psicológica de la disonancia cognitiva, el signo del coeficiente estimado debería haber sido negativo, reflejando los sentimientos de incomodidad que podría provocar en el trabajador el hecho de estar remunerado en exceso.

Tabla 1. Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral¹

Variables	Coefic.	Ef. Marg. ²
Constante	0,183	
Varón	-0,033	-0,013
Edad	-0,060***	-0,023
Edad^2(/100)	0,077***	0,030
Composición familiar:a Pareja con hijos	0,034	0,013
Pareja sin hijos	0,008	0,003
Sin pareja con hijos	0,080	0,031
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	-0,021	-0,008
FP1	-0,011	-0,004
FP2	-0,075	-0,030
Bach. Superior/BUP/COU	-0,234**	-0,092
Univ. grado medio	-0,269**	-0,105
Univ. grado superior	-0,420***	-0,161
Salario (log. de ptas/mes)	0,320***	0,126
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,444***	-0,170
Salario mayor que el de mercado (♣)	0,019	0,008
Horas trabajadas (log. de nº de horas/mes)	-0,377***	-0,148
Más tiempo y salario (♣)	-0,259***	-0,101
Menos tiempo y salario (♣)	-0,347***	-0,134
Horario flexible (♣)	0,158**	0,062
Tiempo de desplazamiento: >45 minutos	-0,085	-0,033
Horario nocturno	-0,221***	-0,085
Jornada parcial	-0,021	-0,008
Trabajo físico (♣)	-0,102*	-0,040
Trabajo estresante (♣)	-0,291***	-0,115
Entorno físico agradable (♣)	0,356***	0,137
Tarea atractiva (♣)	0,542***	0,205
Trabaja con independencia (♣)	0,183***	0,072
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,102^	0,040
Puede dar sus opiniones (♣)	0,110*	0,043
Trabajo en grupo	0,161**	0,062
Supervisor/Director	0,052	0,020
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,431***	0,166
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,138*	0,054
Posibilidades de ascenso (♣)	0,149**	0,058
Trabajo estable (♣)	0,532***	0,197
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,133**	-0,053
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,479**	-0,180
Desajuste educativo: Sobreducado	0,021	0,008
Desajuste educativo: Infraeducado	0,135	0,053
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,146**	-0,057
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,160^	-0,062
Ha estado desempleado	-0,008	-0,003
Antigüedad (años)	-0,002	-0,001

Tabla 1. Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral* (*Continuación*)

Variables		Coefic.	Ef. Marg. ²
Actividad:	Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,022	0,009
	Construcción	-0,105	-0,041
	Comercio	-0,109	-0,042
	Hostelería	-0,100	-0,039
	Transporte y comunicaciones	-0,089	-0,035
	Intermediación financiera	-0,255 [^]	-0,098
	Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,070	-0,027
	Admón Pbca. y Defensa	0,019	0,008
	Educación	-0,102	-0,040
	Activ. sanitaria; serv. sociales	0,437***	0,173
Región:	Noroeste	0,126	0,050
	Nordeste	-0,228**	-0,090
	Este	-0,312***	-0,122
	Centro	-0,182**	-0,072
	Madrid	-0,390***	-0,151
μ_1	2,013***		
Número de observaciones		2366	
Test de la razón de verosimilitudes		1033,69***	
Pseudo-R ²		23,4%	
% predicciones correctas		66,9%	

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%. El parámetro μ_0 ha sido normalizado al valor cero.

² Efectos marginales sobre $\Pr(sat=2)$, calculados según se indica en el texto.

(♣) Variable indicadora de valoración subjetiva de determinada característica laboral.

muestra una correlación negativa con la satisfacción laboral, así como los desajustes entre la situación actual del trabajador respecto a esta cuestión y la preferida, siendo mayor el impacto del sobreempleo. Como cabía esperar, los empleados se declaran más satisfechos cuando tienen la posibilidad de decidir cuándo llegar al trabajo o cuando marcharse (horario flexible) y menos cuando su horario laboral es nocturno. Lo mismo ocurre con los desplazamientos largos de la casa al trabajo y con la jornada parcial, aunque para estas variables la relación no resulta estadísticamente significativa. Los resultados también confirman las previsiones respecto al impacto de la dureza del trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores. Así, los individuos que desempeñan su cometido en un entorno físico agradable se declaran más satisfechos con su empleo, mientras que lo contrario sucede cuando se enfrentan frecuentemente a situaciones estresantes o que requieren de grandes esfuerzos físicos.

El siguiente grupo de variables se centra más en los aspectos psicológicos del trabajo que en su mecánica, dando idea de hasta qué punto contribuye su realización al desarrollo personal del trabajador. Las características de la tarea introducidas, relativas a su contenido y al nivel de comunicación formal del trabajador en la empresa, están positivamente correlacionadas con el bienestar subjetivo. Dentro de este bloque es el atractivo de la tarea el rasgo del trabajo que tiene una mayor influencia sobre la satisfacción del trabajador, siendo también apreciables los asociados con poder desarrollarla con independencia y con el trabajo en grupo. Los efectos de las variables que indican la posibilidad de dar opiniones respecto al trabajo y a tener una visión altruista del mismo, aunque positivos, son de menor entidad.

Una buena calidad de los vínculos personales en la empresa, fundamentalmente los mantenidos con los superiores jerárquicos, influye de manera positiva sobre la satisfacción laboral del empleado. Después de controlar por este aspecto, el coeficiente positivo y significativo estimado para la variable «trabajo en grupo», comentado anteriormente, recogería el efecto puro sobre la satisfacción de un mayor nivel de comunicación formal, es decir, de los intercambios verbales relacionados con el desempeño de la tarea.

El hecho de que las variables indicadoras de las perspectivas que ofrece el empleo (estabilidad, posibilidades de promoción) influyan sobre la satisfacción laboral corrobora la presencia de un fuerte componente de visión de futuro en los juicios que los trabajadores hacen de sus empleos. El fuerte impacto positivo asociado a la variable de seguridad del empleo señala la predominancia de la aversión al riesgo entre la población asalariada, mientras que el efecto positivo de las oportunidades de ascenso reflejaría que el descuento de los beneficios y los costes asociados con esa futura situación es favorable para el trabajador.

Cuando se pregunta cuál es el desafío más inmediato al intentar compatibilizar las responsabilidades del trabajo y de la casa, el tiempo (o la falta de él) es la respuesta más comúnmente citada. En línea con ello, las estimaciones muestran que las variables indicadoras de desequilibrios en el tiempo dedicado a la familia tienen un efecto negativo y significativo sobre la satisfacción laboral. Al considerar la magnitud de los parámetros estimados, se observa un hecho interesante: los individuos a los que les gustaría reorganizar su tiempo para dedicar menos a la familia se sienten menos satisfechos con sus trabajos que los que están en la situación contraria. Este diferencial sugiere que los trabajadores que sitúan sus responsabilidades laborales por encima de las familiares reciben una mayor penalización en términos de bienestar laboral.

Las variables usualmente interpretadas como indicadoras de la calidad del emparejamiento con el empleo tienen, *ceteris paribus*, escasa influencia sobre la satisfacción, con la excepción de las que señalan la razón por la que se aceptó el empleo. El efecto negativo asociado con admitir la primera oferta laboral recibida muestra la importancia de llevar a cabo un proceso adecuado de selección a la hora de tomar la decisión de emplearse. Es posible que la mayoría de los individuos que actuaron así lo hicieran motivados por la necesidad de «ganarse la vida» y a costa de sacrificar el cumplimiento de sus expectativas laborales²². Una vez que el nuevo empleo solventa el problema económico, las aspiraciones del individuo podrían volver a elevarse hasta su nivel previo. También los sujetos que aceptaron el empleo porque el sueldo ofrecido era mayor que el que anteriormente tenían están menos satisfechos que los motivados por otras razones, aunque en este caso la relación es estadísticamente menos significativa. En general, las metas monetarias son difíciles de saciar, de manera que los que consideran el trabajo simplemente como una fuente de ingresos están más expuestos a frustraciones²³. Finalmente, los trabajadores que desarrollan actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales son los que declaran

²² Otras motivaciones distintas a la señalada para aceptar la primera oferta laboral recibida podrían ser el simple deseo de trabajar o de cambiar de empresa y las relacionadas con la familia. Sin embargo, todas ellas figuran explícitamente como respuestas a la pregunta que genera estas variables y se incluyen en la categoría de referencia.

²³ Esta cuestión está relacionada con el significado que el individuo otorga a la actividad laboral y ha sido abordada en la literatura bajo la óptica de los «valores laborales». Así, Clark (1996) introduce en su ecuación de satisfacción un conjunto de variables indicadoras del aspecto de cualquier trabajo que más valoran los sujetos. En línea con lo aquí obtenido, aquellos que señalan las oportunidades de ascenso o la retribución monetaria como las facetas más importantes de un trabajo, declaran niveles de satisfacción laboral significativamente menores.

mayor nivel de satisfacción, mientras que lo contrario ocurre con los que trabajan en entidades de intermediación financiera. Los coeficientes estimados para las variables regionales sugieren que los empleados en las regiones del Sur (referencia) y Noroeste de España están significativamente más satisfechos con sus trabajos que los del resto del territorio. Estas zonas presentan niveles de desarrollo inferiores a la media nacional, con tasas de paro relativamente elevadas, de manera que es posible que los trabajadores, conscientes de las dificultades para encontrar una oportunidad de empleo, valoren el que tienen en mayor medida²⁴.

Vistos en conjunto, los efectos marginales estimados indican que las características laborales con mayor influencia sobre la satisfacción laboral son, por este orden, el atractivo de la tarea, la estabilidad del empleo (ambos positivos), la dificultad para conciliar la esfera laboral con la familiar, la percepción de que la recompensa monetaria recibida es injusta (ambos negativos) y las relaciones con los jefes inmediatos (efecto positivo). También repercuten de manera relevante y positiva las buenas condiciones del entorno físico en el que se desarrolla la tarea y de manera negativa el desajuste con la preferencia respecto a la carga de trabajo. En cuanto a las características individuales, el efecto de contar con estudios universitarios de grado superior está muy próximo y de igual signo negativo al asociado con percibir que el salario es menor que el de mercado, y presenta signo contrario a tener unas buenas relaciones con los jefes. Por regiones, los superiores efectos negativos corresponden a las de mayor nivel de desarrollo, lo que apoyaría la hipótesis de una relación directa entre la estrechez del mercado laboral y la satisfacción laboral.

5.2. *Resultados del análisis por género*

Numerosas investigaciones apoyan la existencia de discriminación negativa contra la mujer en el mercado laboral, que se traduce en segregación ocupacional, menor nivel retributivo y de oportunidades de promoción, comportamientos de acoso en el trabajo, mayores tasas de despido, etc. Dada su peor situación respecto a esos están-

²⁴ Estas variables podrían estar recogiendo también peculiaridades regionales sobre la forma de entender la vida, en general, y el trabajo, en particular, lo que contribuiría a explicar que los trabajadores de la zona Centro, a pesar del poco dinamismo de sus mercados laborales, declaren, *ceteris paribus*, menores niveles de satisfacción.

dares de comparación, sería de esperar que las mujeres declarasen menores niveles de satisfacción con sus empleos que los hombres. Sin embargo, la mayoría de las encuestas usadas en los análisis de satisfacción laboral revelan que están más satisfechas con sus trabajos que los varones. En la literatura se han indicado varias hipótesis explicativas, basadas en la presencia de diferenciales por género en las características personales o de los trabajos, en los «gustos» o valores laborales, en las tasas de participación o en las expectativas laborales. Las investigaciones más exhaustivas sobre esta cuestión, utilizando datos del Reino Unido, llegan a la conclusión de que tal paradoja podría deberse a que las mujeres, en general, esperan menos de sus trabajos que los hombres (Clark y cols., 1996) y tienen distintos esquemas valorativos de las características de los empleos (Groot y Maassen van den Brink, 1998; Sloane y Williams, 2000)²⁵. Este epígrafe persigue investigar por qué la característica género no tiene capacidad predictiva para la satisfacción laboral de los asalariados españoles, tal como indican las estimaciones presentadas en la sección anterior. La hipótesis de partida es que este resultado se debe, en gran medida, a que en la regresión se han incluido indicadores subjetivos de las características del empleo, que capturan el efecto del género.

La Tabla 2 recoge el coeficiente obtenido para la variable sexo (varón=1) al estimar distintas especificaciones del modelo de satisfacción laboral²⁶. La especificación (0) indica que la variable de género no resulta significativa cuando se incluye como único regresor, lo que se interpreta como que las distribuciones de satisfacción laboral no condicionadas son homogéneas por género. La especificación (1), denotada como especificación básica, incluye un conjunto de variables similar al normalmente considerado en los modelos que detectan el diferencial por género en la satisfacción²⁷. El resultado obtenido es el usualmente hallado por la literatura; las mujeres trabajadoras, *ceteris paribus*, se muestran más satisfechas que los hombres.

²⁵ Souza-Posa y Souza-Posa (2000a) exploran esta cuestión en un contexto internacional (21 países), concluyendo que el diferencial de satisfacción en favor de las mujeres es un fenómeno anglosajón, es decir, aplicable sólo a Estados Unidos y Gran Bretaña.

²⁶ En todas ellas se ha usado como muestra la utilizada en las estimaciones presentadas en la sección anterior. Los resultados completos de las estimaciones quedan a disposición del lector que los solicite.

²⁷ Los regresores incluidos son las características individuales (sexo, edad, composición familiar, nivel educativo), los niveles de salario y de horas de trabajo (en logaritmos), la antigüedad, el tipo de puesto (supervisor/director), tipo de jornada (jornada parcial), indicadores de estabilidad del empleo y de posibilidades de promoción, junto con las variables de sector de actividad y regionales.

Tabla 2. Estimación probit ordenado del coeficiente asociado a la variable sexo (varón=1).
Distintas especificaciones econométricas¹

Especificación econométrica	Coeficiente variable sexo	Pseudo-R ² (%)	Predicciones correctas (%)
(0) = Sólo sexo como variable de control	0,016	0,0	45,5
(1) = Especificación básica	-0,129**	8,8	57,8
(2) = (1) + Tiempo de trabajo	-0,072	11,0	58,8
(3) = (1) + Dureza del trabajo	-0,090	14,2	60,1
(4) = (1) + Contenido de la tarea	-0,154**	15,7	62,5
(5) = (1) + Relaciones personales	-0,108*	14,0	61,1
(6) = (1) + Conflicto trabajo/familia	-0,137**	9,0	57,7
(7) = (1) + Otros indicadores de ajuste laboral	-0,122*	9,5	58,3
(8) = (1) + Comparación de salario	-0,053	11,5	57,6
(9) = Especificación final	-0,033	23,4	66,9

¹ Los coeficientes estimados provienen de regresiones sobre la misma muestra de empleados, aquéllos para los que se dispone de información respecto a las variables de control introducidas en la especificación final (N=2366). (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (ˆ) al 15%.

Al objeto de comprobar qué características laborales son las responsables de que en la especificación final tal efecto desaparezca, se ha procedido a añadir, alternativamente, cada uno de los bloques de variables relacionados con distintos aspectos del trabajo [especificaciones (2) a (8)]. Se observa que la variable de género pierde su poder predictivo cuando se añaden las variables relacionadas con el tiempo de trabajo, la dureza del mismo y, fundamentalmente, cuando se introduce la valoración del salario percibido respecto al salario de mercado. Aunque estos modelos están mal especificados, los signos de los coeficientes asociados a las nuevas variables coinciden con los mostrados en la especificación final (véase Tabla 1). Por tanto, es posible concluir que la estimación de un diferencial por género en la satisfacción laboral a partir de la especificación básica es consecuencia de un problema de omisión de variables, y principalmente de las relacionadas con los tres aspectos indicados. Sin embargo, la mayoría de esos regresores reflejan la valoración subjetiva del trabajador respecto a aspectos de su trabajo, por lo que la conclusión no es, necesariamente, que los empleos ocupados por hombres y mujeres presenten diferencias *objetivas* respecto a tales características; simplemente, podrían estar considerando diferentes estándares a la hora de realizar la evaluación, lo que daría apoyo a la idea de que las expectativas juegan un importante papel en la explicación de la paradoja por género en la satisfacción laboral (Clark y cols., 1996).

La parte final de esta sección se centra en detectar cualquier diferencia en la manera en que hombres y mujeres determinan su satisfacción laboral. Para ello, se ha

estimado la especificación final de forma separada para ambos colectivos (Tabla 3). En cuanto a la influencia de las características personales, la edad produce efectos similares sobre la satisfacción laboral de hombres y mujeres, estimándose el mínimo de la relación convexa en 39 y 37 años, respectivamente, mientras que la composición familiar no tiene un impacto significativo. En línea con lo obtenido por otros autores (Miller, 1980; Clark, 1997), el efecto negativo de la educación es mayor para las trabajadoras, con diferencias importantes para los niveles de educación universitaria superior, bachillerato superior y FPI.

En general, los aspectos relacionados con el salario, el tiempo de trabajo y el contenido de la tarea (exceptuando su atractivo), tienen mayor influencia sobre el bienestar de las mujeres trabajadoras. Lo mismo sucede con la dureza psicológica del trabajo (estrés), mientras que la dureza física repercute más sobre la satisfacción laboral de los varones. Ambos colectivos valoran positivamente la estabilidad del empleo, si bien los hombres presentan mayor grado de aversión al riesgo. El efecto de las variables indicadoras del grado de conflicto entre trabajo y familia es desigual; la satisfacción laboral de las mujeres se ve afectada por déficits en el tiempo dedicado a la familia, mientras que los hombres por superávits. Las mujeres acusan en mayor medida una mala selección inicial del empleo, y que la aceptación se base exclusivamente en el salario. El impacto negativo de la antigüedad sobre su bienestar podría recoger el efecto de la falta de mejoras laborales desde el momento en que inició la relación, situación que, previsiblemente, afecta más a este colectivo. Por sectores de actividad, respecto a la referencia (sector industrial), las mujeres declaran menor nivel de satisfacción en sectores más masculinizados (sector financiero), mientras que lo contrario ocurre en el sector primario y sanitario. En este último, los trabajadores varones también reciben un añadido de bienestar, mientras que éste se ve menoscabado en el sector comercial.

Tabla 3. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por sexo¹

Variables	Varones		Mujeres		
	Coefic.	E.M. ²	Coefic.	E.M. ²	
Constante	0,692		-0,612		
Edad	-0,055**	-0,021	-0,060 [^]	-0,024	
Edad ² (/100)	0,070**	0,027	0,082 [^]	0,032	
Composición familiar:	Pareja con hijos	0,022	0,009	0,059	0,023
	Pareja sin hijos	-0,007	-0,003	0,099	0,039
	Sin pareja con hijos	0,062	0,025	0,075	0,029
Nivel educativo:	Enseñanza secundaria	0,013	0,005	-0,021	-0,009
	FP1	0,096	0,038	-0,348 [^]	-0,137
	FP2	-0,076	-0,030	-0,117	-0,047
	Bach. Superior/BUP/COU	-0,170	-0,067	-0,446**	-0,174
	Univ. grado medio	-0,278*	-0,107	-0,324 [^]	-0,128
	Univ. grado superior	-0,255 [^]	-0,099	-0,767***	-0,284
Salario (log. de ptas/mes)	0,270**	0,106	0,412***	0,161	
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,456***	-0,174	-0,494***	-0,186	
Salario mayor que el de mercado (♣)	0,156	0,062	-0,261	-0,102	
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,418***	-0,164	-0,341*	-0,133	
Más tiempo y salario (♣)	-0,228***	-0,089	-0,387***	-0,148	
Menos tiempo y salario (♣)	-0,327***	-0,126	-0,416**	-0,158	
Horario flexible (♣)	0,124	0,049	0,270*	0,107	
Tiempo de desplazamiento: >45 minutos	-0,003	-0,001	-0,256	-0,097	
Horario nocturno	-0,212***	-0,082	-0,250*	-0,095	
Jornada parcial	0,003	0,001	-0,004	-0,002	
Trabajo físico (♣)	-0,118 [^]	-0,046	-0,076	-0,029	
Trabajo estresante (♣)	-0,251***	-0,099	-0,444***	-0,174	
Entorno físico agradable (♣)	0,373***	0,143	0,394***	0,149	
Tarea atractiva (♣)	0,559***	0,212	0,492***	0,186	
Trabaja con independencia (♣)	0,133*	0,052	0,316***	0,122	
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,063	0,025	0,275**	0,105	
Puede dar sus opiniones (♣)	0,071	0,028	0,228**	0,088	
Trabajo en grupo	0,129 [^]	0,050	0,238**	0,092	
Supervisor/Director	0,017	0,007	0,256	0,101	
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,412***	0,159	0,450***	0,171	
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,118	0,046	0,191	0,073	
Posibilidades de ascenso (♣)	0,128*	0,050	0,190 [^]	0,074	
Trabajo estable (♣)	0,661***	0,240	0,300**	0,114	
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,097	-0,038	-0,251**	-0,099	
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,534*	-0,197	-0,542	-0,205	
Desajuste educativo: Sobreducado	0,026	0,010	0,011	0,004	
Desajuste educativo: Infraeducado	0,193	0,076	0,094	0,037	
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,127*	-0,050	-0,223**	-0,087	
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,076	-0,030	-0,558*	-0,204	
Ha estado desempleado	0,056	0,022	-0,143	-0,055	
Antigüedad (años)	0,002	0,001	-0,014*	-0,006	

Tabla 3. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por sexo¹ (Continuación)

Variables	Varones		Mujeres	
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	-0,095	-0,037	0,879**	0,337
Construcción	-0,079	-0,031	-0,094	-0,035
Comercio	-0,228*	-0,088	0,191	0,074
Hostelería	-0,012	-0,005	-0,069	-0,026
Transporte y comunicaciones	-0,093	-0,036	-0,070	-0,026
Intermediación financiera	-0,115	-0,045	-0,471 [^]	-0,161
Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,110	-0,043	0,042	0,016
Admón Pbca. y Defensa	-0,045	-0,018	0,264	0,104
Educación	0,004	0,001	-0,202	-0,074
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,478**	0,188	0,540**	0,213
Región: Noroeste	0,147	0,059	0,084	0,033
Nordeste	-0,143	-0,057	-0,515***	-0,200
Este	-0,237**	-0,093	-0,509***	-0,198
Centro	-0,223**	-0,088	-0,110	-0,044
Madrid	-0,391***	-0,151	-0,383*	-0,151
μ_1	2,006***		2,193***	
Número de observaciones	1589		777	
Test de la razón de verosimilitudes	667,59***		432,04***	
Pseudo-R ²	22,6%		29,5%	
% predicciones correctas	66,8%		68,9%	

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y ([^]) al 15%. El parámetro μ_0 ha sido normalizado al valor cero.

² Efectos marginales sobre $\Pr(sat=2)$, calculados como se indica en el texto.

(♣) Variable indicadora de valoración subjetiva de determinada característica laboral.

6. CONCLUSIONES

Este artículo aborda el estudio de los factores explicativos de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España. El marco teórico que sirve de base para las estimaciones econométricas hunde sus raíces en la interpretación de los juicios de satisfacción como índices de preferencia experimentada, desarrollada por Lévy-Garboua y Montmarquette (2001).

Para la muestra completa, los resultados indican que los regresores que contienen información sobre valoraciones subjetivas de aspectos del empleo y, por tanto, los que genuinamente se corresponden con el marco teórico presentado, muestran un alto nivel de significación estadística y los coeficientes estimados tienen el signo esperado, lo que apoya la relevancia de este tipo de información para el análisis de la satisfacción laboral.

En general, los resultados en relación con el impacto de las características personales sobre la satisfacción laboral replican los hallados habitualmente en la literatura: relación convexa de la satisfacción con la edad y negativa con el nivel educativo. Las características laborales con mayor efecto marginal sobre la probabilidad de estar muy satisfecho con el empleo actual son, por este orden, el atractivo de la tarea, la estabilidad del empleo, la dificultad para conciliar la esfera laboral con la familiar, la percepción de que la recompensa monetaria recibida es injusta y las relaciones con los jefes inmediatos. También repercuten de manera importante las condiciones del entorno físico en el que se desarrolla la tarea y el desajuste con la preferencia respecto a la carga de trabajo. Sin embargo, las variables indicadoras de la calidad del ajuste laboral muestran, en general, poca capacidad predictiva, con la excepción de las que señalan la razón por la que se aceptó el empleo.

Después de controlar por todos esos aspectos, la variable indicadora de género resulta irrelevante para la explicación de los niveles de satisfacción laboral. Un análisis más detallado señala que ello se debe a la inclusión como regresores de variables de percepción de las características laborales, para las que existen marcadas diferencias por sexo y, en concreto, las que recogen la evaluación que el trabajador hace del tiempo de trabajo, de la dureza de la tarea y, fundamentalmente, del salario recibido respecto al de mercado. Estos resultados son compatibles con dos hipótesis. La primera, que los empleos ocupados por hombres y mujeres son «objetivamente» diferentes en relación con tales aspectos, siendo su distribución favorable al colectivo femenino. La segunda, que ambos grupos discrepan respecto a la forma de valorar tales características, presentando las mujeres trabajadoras, en general, menores nive-

les de exigencia. Este último argumento apoya la idea de que las expectativas juegan un importante papel en la explicación de la paradoja por género en la satisfacción laboral (Clark y cols., 1996). El avance en la investigación de esta cuestión pasa por realizar un cuidadoso estudio de la asociación entre los niveles objetivos mostrados por las características del empleo y sus percepciones subjetivas, que permita calibrar el papel mediador de la variable género en tal relación. En cualquier caso, tal labor deberá sustentarse en bases de datos elaboradas por el propio investigador, dada la inexistencia de investigaciones estadísticas oficiales que recopilen la información apropiada.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BENTHAM, J. (1789), *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Londres, T. Payne.
- BORJAS, G. J. (1979), «Job satisfaction, wages and unions», *Journal of Human Resources*, 14, 1, 21-40.
- CLARK, A. E. (1996), «Job satisfaction in Britain», *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217.
- (1997), «Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?», *Labour Economics*, 4, 341-372.
- CLARK, A. E. y OSWALD, A. J. (1996), «Satisfaction and comparison income», *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.
- CLARK, A. E.; OSWALD, A. J. y WARR, P. B. (1996), «Is job satisfaction U-shaped in age?», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- DRAKOPOULOS, S. A. y THEODOSSIOU, I. (1997), «Job satisfaction and target earnings», *Journal of Economic Psychology*, 18, 693-704.
- EARL, P. E. (1990), «Economics and Psychology: A survey», *Economic Journal*, 100, 718-755.
- ECVT (1999), *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- FREEMAN, R. B. (1978), «Job satisfaction as an economic variable», *American Economic Association, Papers and Proceedings*, 68, 135-141.
- GAMERO, C. (2003), *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.
- GREENE, W. H. (1999), *Análisis Económico*, Madrid, Prentice Hall Ibérica, 3.ª edición.
- GROOT, W. y MAASSEN VAN DEN BRINK, H. (1998), «Job satisfaction, wages and allocation of men and women», *TSER/STT Working Papers*, WP-10-98.

- HAMERMESH, D. S. (1975), «Interdependence in the labor market», *Economica*, 42, 168, noviembre.
- (1977), «Economics Aspects of Job Satisfaction», en O. C. Ashenfelter. y W. E. Oates (eds.), *Essays in Labor Market and Population Analysis*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- HARPAZ, I. (1983), *Job Satisfaction: Theoretical Perspectives and a Longitudinal Analysis*, Nueva York, Libra Publishers, Inc.
- HICKS, J. R. y ALLEN, R. G. D. (1934), «A reconsideration of the theory of value: I; II», *Economica*, 1, 52-75; 196-219.
- KAHNEMAN, D.; WAKKER, P. P. y SARIN, R. (1997), «Back to Bentham? Explorations of experienced utility», *Quarterly Journal of Economics*, 112, 375-405.
- LÉVY-GARBOUA, L. y MONTMARQUETTE, C. (1999), «Reported job satisfaction: What does it mean?», *TSER/STT Working Papers*, WP-24-99.
- (2001), «Satisfaction judgments and utility analysis», *XVIII Journées de Microéconomie Appliquée*, Nancy, Francia.
- LÉVY-GARBOUA, L.; MONTMARQUETTE, C. y SIMONNET, V. (2001), «Job satisfaction and quits: Theory and evidence from the German Socioeconomic Panel», *CIRANO Working Paper; Scientific Series*, 2001s-41.
- LUTZ, M. A. (1980), «Hacia una teoría económica más general del trabajo», *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 36, 3, 555-560.
- MILLER, J. (1980), «Individual and occupational determinants of job satisfaction», *Sociology of Work and Occupations*, 7, 337-366.
- RABIN, M. (2002), «A perspective on psychology and economics», *European Economic Review*, 46, 657-685.
- ROBBINS, L. (1932), *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, Londres, Macmillan.
- ROSEN, S. (1986), «The theory of equalizing differences», en O. Ashenfelter y R. Layard, (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 1, Elsevier Science Publishers, 641-692.
- SCITOVSKY, T. (1976), *The Joyless Economy*, Nueva York, Oxford University Press.
- SLOANE, P. J. y WILLIAMS, H. (2000), «Job satisfaction, comparison earnings and gender», *Labour*, 14, 3, 473-501.
- SMITH, A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Nueva York, Modern Library, 1953.
- SOUSA-POZA, A. y SOUSA-POZA, A. A. (2000), «Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox», *Kyklos*, 53, 2, 135-152.
- SPECTOR, P. E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- STIGLITZ, J. (2002), «Globalism's discontents», *The American Prospect*, January, 1-14.
- VAN OPHEM, H. (1991), «Wages, nonwage job characteristics and the search behavior of employees», *Review of Economics and Statistics*, 73, 145-151.

- WARD, M. E. y SLOANE, P. J. (2000), «Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among males and female academics in Scottish universities», *Scottish Journal of Political Economy*, 47, 3, 273-303.
- WATSON, R.; STOREY, D.; WYNARCZYK, P.; KEASEY, K. y SHORT, H. (1996), «The relationship between job satisfaction and managerial remuneration in small and medium-sized categories: An empirical test of comparison income and Equity Theory hypotheses», *Applied Economics*, 28, 567-576.
- ZAVOINA, W. y MCKELVEY, W. (1975), «A statistical model for the analysis of ordinal-level dependent variables», *Journal of Mathematical Sociology*, 4, verano, 103-120.

ANEXO

Tabla 1. Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción laboral¹

Variables	Todos	Varones	Mujeres	Variables	Todos	Varones	Mujeres
Satisfacción laboral							
Insatisfecho	0,090	0,088	0,095				
Satisfecho	0,453	0,454	0,449				
Muy satisfecho	0,457	0,458	0,456				
Características personales				Relaciones personales			
Varón	0,672			Buenas relaciones con los jefes	0,645	0,637	0,663
Edad	36,60	37,06	35,67	Buenas relaciones entre compañeros	0,851	0,857	0,840
	(10,22)	(10,29)	(10,01)	Perspectivas de futuro			
Edad ² /100	14,44	14,79	13,73	Possibilidades de ascenso	0,456	0,476	0,414
	(7,88)	(7,99)	(7,60)	Trabajo estable	0,820	0,836	0,786
Composición familiar				Conflicto trabajo/familia			
Sin pareja y sin hijos (ref.)	0,324	0,305	0,363	Tiempo que dedicaría a la familia			
Pareja con hijos	0,464	0,510	0,369	El que dedica (ref.)	0,253	0,254	0,251
Pareja sin hijos	0,158	0,160	0,153	Más	0,732	0,733	0,731
Sin pareja con hijos	0,055	0,025	0,115	Menos	0,015	0,013	0,018
Nivel educativo				Indicadores generales de ajuste laboral			
Hasta enseñanza primaria (ref.)	0,223	0,256	0,157	Desajuste educativo			
Enseñanza secundaria	0,215	0,234	0,176	Nivel educativo correcto (ref.)	0,445	0,450	0,434
FP1	0,079	0,085	0,066	Sobreeducado	0,526	0,519	0,541
FP2	0,100	0,093	0,116	Infraeducado	0,029	0,031	0,026
Bach. Superior/BUP/COU	0,145	0,128	0,179	Razón por la que aceptó el empleo			
Universitario grado medio	0,120	0,093	0,176	El primer empleo que encontró	0,337	0,335	0,340
Universitario grado superior	0,117	0,111	0,130	Por dinero	0,074	0,091	0,037
Ingresos				Otras razones (ref.)			
Salario (ptas.)/mes (log.)	11,8	11,9	11,7	Ha estado desempleado	0,421	0,419	0,425
	(0,50)	(0,45)	(0,54)	Antigüedad (años)	9,5	10,0	8,6
Salario propio respecto al de mercado					(9,82)	(10,14)	(9,05)
Es el correcto (ref.)	0,639	0,629	0,658	Otras variables			
Menor que el de mercado	0,317	0,327	0,295	Sector de actividad			
Mayor que el de mercado	0,045	0,043	0,048	Agric., ganadería, caza y pesca	0,033	0,042	0,015
Tiempo de trabajo				Industria (ref.)	0,230	0,273	0,143
Horas de trabajo/mes (log.)	5,1	5,2	5,0	Construcción	0,100	0,142	0,015
	(0,28)	(0,24)	(0,34)	Comercio	0,107	0,110	0,103
Preferencias tiempo/salario				Hostelería	0,074	0,055	0,113
Mismo tiempo y salario (ref.)	0,629	0,622	0,644	Transporte y comunicaciones	0,060	0,073	0,032
Más tiempo y salario	0,275	0,288	0,250	Intermediación financiera	0,038	0,039	0,037
Menos tiempo y salario	0,096	0,091	0,107	Activ. inmov. y de alquiler	0,114	0,089	0,166

Tabla 1. Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción *laboral*¹ (Continuación)

Horario flexible	0,175	0,177	0,169	Admón. Pbca. y Defensa	0,119	0,111	0,135
Tiempo desplaz.: >45 minutos	0,079	0,073	0,090	Educación	0,068	0,046	0,115
Horario nocturno	0,228	0,256	0,170	Activ. sanitarias; serv. sociales	0,055	0,020	0,125
Jornada parcial	0,081	0,044	0,156	Región ²			
Dureza del trabajo				Sur (ref.)	0,223	0,239	0,190
Trabajo físico	0,437	0,500	0,310	Noroeste	0,115	0,121	0,103
Trabajo estresante	0,676	0,672	0,683	Nordeste	0,153	0,150	0,158
Entorno físico agradable	0,708	0,695	0,735	Este	0,252	0,235	0,288
Contenido de la tarea/Comunicación formal				Centro	0,153	0,160	0,136
Tarea atractiva	0,679	0,690	0,656	Madrid	0,104	0,094	0,124
Trabaja con independencia	0,540	0,546	0,529				
Con su trabajo ayuda a los demás	0,705	0,692	0,734				
Puede dar sus opiniones	0,559	0,557	0,562				
Trabajo en grupo	0,731	0,763	0,665				
Supervisor/director	0,156	0,186	0,095				
Número de observaciones	2366	1589	777	Número de observaciones	2366	1589	777

¹ Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. En el caso de variables categóricas con más de dos grupos, la expresión (ref.) señala el tomado como referencia en las estimaciones.

² Las comunidades autónomas incluidas en cada una de las regiones son las siguientes: Sur (Andalucía, Canarias, Región de Murcia), Noroeste (Galicia, Asturias, Cantabria), Nordeste (País Vasco, Rioja, Navarra, Aragón), Este (Cataluña, Comunidad valenciana e Islas Baleares), Centro (Extremadura, Castilla y León, Castilla-La Mancha) y Madrid (Comunidad de Madrid).

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

