

Capítulo 2. Revisión de la literatura económica sobre satisfacción laboral

2.1. Introducción

En general, los artículos psicológicos sobre satisfacción laboral ofrecen evidencia de su vínculo con una única variable de interés, aplicando técnicas de correlación simple o de meta-análisis. Aunque tal trabajo resulta útil, ya que permite identificar las posibles causas o consecuencias de la satisfacción laboral, desde el punto de vista de un economista presenta algunos puntos débiles, fundamentalmente derivados de la poca uniformidad en la definición de las variables, y de que las muestras utilizadas son de pequeño tamaño y pocas veces aleatorias y, por tanto, representativas. En comparación, la Economía ha considerado este concepto en mucho menor detalle, pero sus estudios ofrecen la ventaja de que aplican una metodología estadística estándar, con una amplia batería de variables de control (análisis de regresión multivariante), a un número relativamente grande de individuos.

Los trabajos de Hamermesh, Freeman, Bartel y Borjas desarrollados a finales de los setenta en Estados Unidos señalan el comienzo de una corriente, dentro de la Economía Laboral, que incorpora los resultados de investigaciones en otras ciencias sociales preocupadas también por el mundo del trabajo. Esta receptividad a argumentos y hallazgos empíricos externos a la Economía tuvo su traducción práctica en el enriquecimiento de los modelos explicativos del comportamiento del mercado laboral, mediante la introducción de una variable de satisfacción laboral. A pesar de este fuerte empuje inicial, el interés pareció desaparecer hasta mediados de los noventa, momento en el que recobra sus bríos gracias a los trabajos de economistas europeos, como Clark y Lévy-Garboua. La literatura económica sobre satisfacción

laboral es, pues, una literatura joven, pero con enorme pujanza, que ha conseguido un espacio propio para la presentación de sus resultados en congresos y revistas económicas de prestigio internacional.

Este capítulo trata de exponer brevemente las principales conclusiones obtenidas por esta literatura. Para ello, se ha considerado adecuado dividirla en tres bloques. El primero de ellos contiene un conjunto de estudios que intentan identificar quiénes son los trabajadores más satisfechos y por qué existen diferencias en los niveles de satisfacción declarados por los sujetos. Estas investigaciones, a las que se hace referencia en el epígrafe 2.2, siguen las indicaciones de los estudios psicológicos y sociológicos respecto a qué variables introducir en modelos en los que la satisfacción laboral es la variable a explicar. Un segundo bloque, al que se consagra el epígrafe 2.3, investiga el efecto de la satisfacción laboral sobre las conductas individuales, introduciéndola como variable explicativa en modelos de movilidad laboral (abandono, intención de abandono) o de absentismo. Finalmente, una tercera corriente, revisada en el epígrafe 2.4, usa los datos de satisfacción laboral para contrastar determinadas hipótesis económicas. Así, el hallazgo de la relevancia de los procesos comparativos en la determinación de la satisfacción laboral ha sido interpretado como evidencia favorable a la teoría de la utilidad relativa y, por tanto, contraria al supuesto de exogeneidad e independencia entre individuos de las preferencias, impuesto por el análisis microeconómico estándar. Más recientemente, otros economistas han valorado el cumplimiento de las predicciones de la teoría de las diferencias igualadoras sobre el bienestar de los trabajadores, considerada durante mucho tiempo como un marco conceptual adecuado para explicar las diferencias en el mercado de trabajo. Cada epígrafe se acompaña de un cuadro-resumen en el que se recogen los artículos revisados, con indicación de algunas peculiaridades del trabajo empírico desarrollado.

Todos esos trabajos centran su interés en el grupo de trabajadores por cuenta ajena (asalariados), aunque existe otra corriente dentro de la literatura, relacionada indirectamente con la que aquí se revisa, que vincula el nivel de bienestar global del individuo (satisfacción con la vida) con su forma de participación en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, los estudios de Clark y Oswald (1994), Gerlach y Stephan (1996), Korpi (1997), Winkelmann y Winkelmann (1998) y Woittiez y Theeuwes (1998) avalan el menor nivel de bienestar de los parados y que los costes psicológicos asociados al desempleo exceden en mucho a los derivados de la pérdida de renta. En

Clark *et al.* (2001) se comprueba, además, que ese efecto negativo se atenúa para los que han experimentado períodos de desempleo más largos, consistentemente con la existencia de hábitos, y que el desempleo pasado estigmatiza, es decir, reduce el bienestar actual, con independencia de que en el presente se esté empleado o no. Otros artículos muestran que los trabajadores independientes (autónomos) están más satisfechos con sus trabajos que los asalariados (Blanchflower y Oswald, 1992; Woittiez y Theeuwes, 1998; Blanchflower, 2000).

2.2. Satisfacción laboral como variable a explicar

Existe un conjunto importante de investigaciones econométricas que vinculan las declaraciones de satisfacción laboral con diversas características personales, del trabajo y con algunas que combinan ambos elementos, como por ejemplo, la sobreeducación, que depende del nivel educativo del trabajador y del requerido por el empleo. Los datos de satisfacción laboral toman la forma de niveles de satisfacción declarados, medidos en una escala de Cantril. Dado el carácter ordinal de esta variable, se plantean modelos *probit* o *logit* ordenados para la probabilidad de declarar un determinado nivel de satisfacción. La lista de variables explicativas incluidas en los vectores de características individuales y laborales estuvo originalmente inspirada por el trabajo psicológico anterior, pero cada vez más parece haber consenso en los regresores que deben considerarse en una ecuación económica de satisfacción laboral, de la misma manera que, por ejemplo, la ecuación salarial de Mincer ha sido aceptada en la literatura empírica sobre salarios. Por tanto, los diversos autores incluyen prácticamente las mismas variables en sus ecuaciones, aunque normalmente centren su estudio en la relación entre la satisfacción laboral y una variable en particular. La conformidad de resultados entre estos estudios añade peso al argumento de que las declaraciones efectuadas por los trabajadores sobre este tema proporcionan una medida válida de la satisfacción laboral y que no sólo capturan ruido.

La mayoría de esos resultados provienen de análisis de datos de corte transversal. Los trabajos sobre los cambios de satisfacción con la ayuda de datos de panel no son más que primicias; las ventajas que ofrecen para controlar los efectos fijos inobservados están probablemente contrarrestadas por los problemas econométricos en la estimación de cambios en datos ordinales.

2.2.1. Características individuales

Determinadas características del sujeto, como la edad, el nivel educativo o el sexo, han recibido gran atención por parte de la literatura que analiza los determinantes de la satisfacción laboral, revelando los estudios empíricos fuertes efectos de las mismas. Las características personales que están asociadas con el bienestar laboral declarado no necesariamente tienen que ser observables, también pueden reflejar los valores o prioridades de los sujetos respecto a la actividad laboral. Además, dadas las interrelaciones entre las distintas esferas de la vida, las circunstancias del entorno no laboral, en concreto las familiares, han sido integradas como variables explicativas en los modelos de satisfacción laboral (véase Cuadro 2.1)

a) Edad

El resultado más usual es que los asalariados de mayor edad están normalmente más satisfechos que los asalariados jóvenes, aunque cuando se permite la no linealidad, se obtiene una relación en forma de *U* (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Clark *et al.*, 1996). En Clark *et al.* (1996) se apunta una batería de explicaciones teóricas para la relación positiva entre satisfacción laboral y edad, observada en estudios de corte transversal. En primer lugar, los trabajadores mayores podrían tener mejores empleos, como consecuencia de su superior movilidad en el pasado. También pueden existir diferencias por grupos de edad respecto a los valores laborales; así, los empleados de mayor edad podrían conceder menos importancia a determinados aspectos que, generalmente, provocan insatisfacción (sueldo, oportunidades de promoción). Un tercer argumento se basa en los aspectos no laborales; por ejemplo, las puntuaciones de satisfacción laboral podrían reflejar variaciones en la salud mental no relacionadas con el contexto laboral, sino con la composición familiar, con la posición y demandas financieras, la autoestima o los papeles sociales a diferentes edades. La cuarta razón sugiere que, conforme los individuos aprenden más sobre los costes y recompensas del trabajo retribuido, esperan menos y valoran más positivamente lo que tienen. Otra explicación se apoya en la existencia de diferenciales sistemáticos por cohortes en la satisfacción; podría ocurrir que los miembros de las generaciones mayores siempre hayan estado más satisfechos con sus trabajos. Por último, parte de las diferencias observadas podrían explicarse por variaciones en las tasas de participación en la fuerza laboral (selección muestral); los

trabajadores mayores podrían tener más libertad para decidir si trabajar o no, de manera que sólo lo harán los potencialmente más satisfechos.

Cuadro 2.1. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral como variable a explicar: características individuales

<i>Característica</i>	<i>Artículo</i>	<i>Tema central</i>	<i>País</i>	<i>Encuesta¹</i>	<i>Población de estudio</i>
Edad	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark y Oswald (1996)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Jürges (2001)	Edad	R.F.A.	GSOEP: 1984-94	Nacional
Género	Clark (1997)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Groot y Maassen van den Brink (1998)	Salarios y género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Ward y Sloane (2000)	Género	Escocia	Propia: 1996	Profesorado univ.
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Souza-Poza y Souza-Poza (2000a)	Género	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional
	Sanz de Galdeano (2001)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991-98	Nacional
	Kaiser (2002)	Tipo de contrato y género	Internacional (5 países)	ECHPS: 1994-97	Nacional
	Lydon y Chevalier (2002)	Salarios	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
	Moguérrou (2002)	Especialidades de estudio	EEUU	SDR-NSF: 1997	Doctores
	Nivel educativo	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991
Clark y Oswald (1996)		Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
Brown y McIntosh (1998)		Estudio general	Reino Unido	CEPS: 1996	Sector bajos salarios
Sloane y Williams (2000)		Renta relativa Género	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
Valores laborales	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (1997)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
Estructura familiar	Shields y Ward (2001)	Intención de abandono	Gran Bretaña	PSIDH: 1994	Personal enfermería (Serv. Nal. de Salud)
	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Brown y McIntosh (1998)	Estudio general	Reino Unido	CEPS: 1996	Sector bajos salarios
	Lydon y Chevalier (2002)	Salario	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.
Religión	Lévy-Garboua y Montmarquette (1999)	Expectativas pasadas y futuras	Canadá	CGSS:1986	Nacional
	Lévy-Garboua <i>et al.</i> (1999)	Abandono laboral	Alemania	GSOEP: 1984-94	25-40 años
	Lévy-Garboua y Montmarquette (2001)	Expectativas pasadas y futuras	Canadá	CGSS:1986	Nacional
Salud	Meng (1990)	Sindicatos	Australia	ALS: 1985	Hombres jóvenes
	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Lévy-Garboua y Montmarquette (1999)	Expectativas pasadas y futuras	Canadá	CGSS: 1986	Nacional
	Grund y Slivka (2001)	Crecimiento salarial	Alemania	GSOEP: 1995	Trabajo tpo. completo
	Büchel (2002)	Desajuste educativo	R.F.A.	GSOEP: 1995	Nacional
Raza	Freeman (1978)	Estudio general y abandono laboral	EEUU	PSID: 1972 NLSOM: 1969,71	Nacional Hombres mayor edad
	Bartel (1981)	Raza	EEUU	NLSMM: 1966,69,71	Hombres maduros
	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Brown y McIntosh (1998)	Estudio general	Reino Unido	CEPS: 1996	Sector bajos salarios

¹ El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

Clark *et al.* (1996) se centran en el contraste de las tres primeras explicaciones aportadas (mejores empleos, distintos valores laborales y diferentes contextos no laborales). A pesar de que en sus especificaciones incluyen gran número de variables para controlar tales aspectos, la relación no lineal entre satisfacción laboral y edad sigue mostrándose estadísticamente significativa. Este resultado se obtiene también al analizar la satisfacción extrínseca (satisfacción con el pago) y la intrínseca (satisfacción con la tarea). Además, la relación en forma de U existe tanto para hombres como para mujeres, alcanzándose en todos los casos el mínimo a mediados de los treinta años. Estos hallazgos llevan a los autores a rechazar tales explicaciones y a argumentar en favor del papel de las expectativas individuales sobre la carrera profesional propia y de las comparaciones con miembros del grupo al que pertenece el trabajador. Los jóvenes podrían sentirse satisfechos con sus empleos por la novedad de su situación y por el simple hecho de tener un empleo, dadas las altas tasas de paro juvenil existentes. Sin embargo, conforme sus compañeros de grupo encuentran empleos atractivos, las expectativas del joven aumentarían con el consiguiente descenso de su satisfacción. Además, con la experiencia, los jóvenes adquieren información sobre la naturaleza del trabajo, pudiendo resultar negativa su comparación con las expectativas previas respecto al propio empleo. Estos procesos explicarían el tramo descendente de la curva en forma de U , siendo el ascendente consecuencia de la reducción en las expectativas, debido al reconocimiento de que hay pocos trabajos alternativos disponibles, una vez que la carrera está consolidada. Por otra parte, aunque las aspiraciones se mantengan al mismo nivel, los trabajadores mayores podrían mostrarse menos inclinados a hacer comparaciones, puesto que son conscientes de que éstas resultan sistemáticamente desfavorables.

Las explicaciones basadas en la existencia de diferencias por cohortes o en las tasas de participación no son susceptibles de ser investigadas en estudios de corte transversal.⁵⁰ Para poder examinar directamente si el efecto edad es, en realidad, uno de cohorte se necesita comparar individuos o encuestas durante un período de varios años. Jürges (2001) distingue tres tipos de efectos sobre la satisfacción: los derivados de la edad, de la cohorte y del período, encontrando que los asociados a la edad son mayoritariamente positivos, pero con forma de V invertida en lugar de U . También

⁵⁰ Clark *et al.* (1996) señalan que el efecto de las diferentes tasas de participación por edad, en caso de existir, resulta improbable que sea grande. Así, por ejemplo, algunas personas mayores pueden, en la práctica, ser excluidas de la fuerza laboral en contra de su voluntad. Además, el descenso en la tasa de participación en el grupo de mayor edad se viene produciendo sólo desde los años setenta y, sin embargo, estudios anteriores a esa década también encontraron una relación positiva entre edad y satisfacción laboral.

encuentra fuertes efectos de cohorte con forma de V invertida, con el mínimo situado en la generación nacida alrededor de 1960, y efectos negativos derivados del período, traducidos en una tendencia secular descendente en la satisfacción laboral, que disminuyeron sólo ligeramente después de controlar por los efectos de cohorte.

b) 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. También cuando se analizan indicadores generales de bienestar subjetivo, las mujeres muestran una peor situación que los hombres (Clark y Oswald, 1994). Sin embargo, la mayoría de las encuestas usadas en los análisis de satisfacción laboral revelan que las mujeres están más satisfechas con sus trabajos que los varones.

¿Cómo puede explicarse este paradójico resultado? En la literatura se han investigado cuatro hipótesis, 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 participación⁵¹ o en las expectativas laborales. Algunos autores concluyen, con fundamento en evidencia indirecta, que el diferencial en satisfacción se debe a que las mujeres trabajadoras, en general, esperan menos de sus trabajos que los varones.⁵² Otros investigadores han puesto mayor énfasis en que esas discrepancias en satisfacción son el resultado de los distintos esquemas valorativos respecto a las

⁵¹ Las diferencias de satisfacción observadas podrían ser, simplemente, el resultado de la no aleatoriedad del muestreo. Por razones culturales, las mujeres encontrarían más fácil abandonar sus empleos insatisfactorios que los hombres, por lo que las que permanecen en la fuerza laboral exhibirán una satisfacción laboral mayor en media que la de los varones. Sin embargo, los trabajos que han prestado atención a esta hipótesis, la han descartado como explicación de la paradoja de la satisfacción laboral entre géneros (Clark, 1997; Sloane y Williams, 2000; Sanz de Galdeano, 2001).

⁵² En Clark (1997), el diferencial de satisfacción persiste después de controlar por las características individuales y del trabajo, los valores laborales y el posible sesgo de selección muestral. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas dentro de determinados colectivos: los jóvenes, los que tienen mayor nivel educativo, los que desarrollan ocupaciones profesionales y los que trabajan en empresas con presencia mayoritariamente masculina. Ello podría deberse a que, en tales grupos, es probable que las mujeres alberguen expectativas similares a las de sus contrapartidas masculinas, mientras que, fuera de ellos, esperen menos de sus empleos y, por tanto, declaren niveles de satisfacción más altos que los hombres. Ward y Sloane (2000) confirman que cuando se analiza una fuerza laboral altamente educada (profesores universitarios), el diferencial de satisfacción entre géneros desaparece, aunque trabajos más recientes ofrecen dudas al respecto. Así, en Lydon y Chevalier (2002), las mujeres universitarias están más satisfechas con sus empleos que sus compañeros varones, mientras que Moguérou (2002) encuentra el resultado contrario con base en una muestra de trabajadores en el sector académico con título de doctor.

características de los empleos (Groot y Maassen van den Brink, 1998; Sloane y Williams, 2000).⁵³ Por último, la exploración de esta cuestión en un marco internacional, apoya la idea de que la paradoja de la satisfacción por género parece ser un fenómeno principalmente anglosajón (Souza-Posa y Souza-Posa, 2000a; Kaiser, 2002).

c) Nivel educativo

Sería de esperar que los trabajadores con mayor nivel de educación fuesen capaces de asegurar mejores ajustes laborales, puesto que se enfrentan a un conjunto más amplio de oportunidades de empleo, tienen acceso directo y gratuito a servicios profesionales, y mejores garantías crediticias para prolongar la búsqueda de empleo desde el paro. En general, hacen valoraciones laborales más sofisticadas, normalmente no influidas por las restricciones de liquidez, ni por las deficiencias en habilidad o por las barreras de participación. También, es probable que la información de las empresas sobre la productividad de los potenciales empleados sea creciente con los niveles educativos, conduciendo a una selección de personal más eficiente. En consonancia con este conjunto de circunstancias, las investigaciones sobre el efecto de la educación sobre los resultados laborales muestran que los que tienen mayor nivel educativo ganan más, son promocionados más rápidamente y, en general, consiguen mejores empleos.

A la luz de esos hechos, se esperaría encontrar, sin ambigüedad, una correlación positiva entre nivel educativo y satisfacción laboral. Sin embargo, los trabajos empíricos hallan consistentemente una relación de signo negativo entre ambas variables (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Brown y McIntosh, 1998; Sloane y Williams, 2000). ¿Cómo se explica este "paradójico" hallazgo?. En línea con lo indicado en el párrafo precedente, un mayor nivel educativo puede incrementar la probabilidad de lograr un ajuste laboral exitoso, con el consiguiente efecto positivo sobre la satisfacción. Ahora bien, aunque los trabajadores más cualificados tengan mejores empleos, podrían declararse menos satisfechos, si la utilidad del trabajo depende de la comparación entre los resultados y las aspiraciones, y éstas últimas

⁵³ Los resultados de estos trabajos indican que las mujeres buscan cosas distintas en sus trabajos, pudiendo ser lo que buscan más gratificante que lo perseguido por los hombres. Éstos, en general, valoran más la carrera profesional y el dinero, mientras que aquellas otorgan mayor importancia a las relaciones personales. Si trabajar con otros en armonía es más fácil de conseguir que los objetivos pecuniarios, las mujeres serán más capaces de alcanzar sus metas laborales que los varones y podrían, por tanto, estar más satisfechas con su trabajo.

aumentan con la educación.⁵⁴ La correlación esperada entre educación y satisfacción se vuelve ambigua una vez que se tiene en cuenta tales comparaciones, de manera que se observará una relación inversa si el efecto negativo derivado de la comparación con las mayores expectativas excede al positivo asociado con el tipo de trabajo (Clark y Oswald, 1996).

Más recientemente, se ha cuestionado el logro de mejores ajustes laborales por parte de los trabajadores más educados. La existencia de diferenciales positivos entre los conocimientos del trabajador y los requerimientos del puesto (sobreeducación), presente con mayor probabilidad en los niveles altos de formación, podría explicar la relación negativa entre educación y satisfacción laboral. A esta cuestión se hará referencia más adelante, cuando se analice el impacto de la calidad del ajuste laboral sobre la satisfacción (epígrafe 2.2.3).

d) Valores laborales

En algunas encuestas utilizadas para el estudio de los determinantes de la satisfacción se pide a los trabajadores que señalen, de entre una lista de opciones, qué aspecto consideran el más importante en cualquier trabajo (promoción, remuneración, relaciones en el trabajo, seguridad laboral, la tarea en sí misma, las horas de trabajo, posibilidades de desarrollar la iniciativa propia o algo más). La introducción de variables indicadoras de tales aspectos en los análisis de regresión ha probado tener fuerte capacidad predictiva de la satisfacción laboral (Clark, 1996; Clark *et al.*, 1996; Clark, 1997; Shields y Ward, 2001). En general, los trabajadores que señalan las oportunidades de promoción o la retribución como los aspectos más importantes de un trabajo, declaran niveles de satisfacción laboral significativamente menores, mientras que ocurre lo contrario para los que indican las relaciones personales como aspecto más relevante. Probablemente esto se deba a que las aspiraciones respecto a los ingresos o a los ascensos son más difíciles de cumplir; ello depende en último término del empresario pero, además, respecto a esas cuestiones pueden producirse mecanismos de adaptación, que eleven los niveles de las aspiraciones una vez que las metas previas son alcanzadas.

⁵⁴ En realidad, la dirección de la causalidad en la relación entre expectativas y educación no resulta clara; el proceso de educación podría, en sí mismo, aumentar las expectativas del trabajador, pero también podría ser más probable

e) Estructura familiar

También resulta previsible que el contexto no laboral del trabajador, y más en concreto el familiar, afecte a su valoración del empleo, aunque esta relación puede estar abierta a distintas interpretaciones. El matrimonio o las obligaciones familiares (por ejemplo, hijos económicamente dependientes) podrían constituir una restricción para el logro de un buen ajuste, por ejemplo, al obstaculizar la movilidad laboral. Según este argumento, los trabajadores solteros deberían ser los que se muestren más satisfechos y los casados con pareja trabajadora, los que menos. Alternativamente, la productividad del trabajador casado podría aumentar si las reglas adoptadas en el hogar, respecto al reparto de las responsabilidades familiares, favorecen su dedicación al trabajo, como es el caso, por ejemplo, cuando la pareja no trabaja fuera del hogar. Este aumento de productividad conllevaría un aumento en la satisfacción laboral, vía aumento en el ingreso. Pero incluso el hecho de que la pareja trabaje podría afectar positivamente a la satisfacción del trabajador, en la medida en que esto suponga una descarga de responsabilidad sobre las cargas financieras del hogar (efecto riqueza). Además, podría ocurrir que los empleadores, de forma general, discriminen en favor de los empleados más estables (casados), afectando positivamente a su satisfacción.

Tal variedad de interpretaciones en la relación entre la esfera laboral y la familiar explicarían la disparidad de efectos encontrados. Así, por ejemplo, en relación con el estado civil, Clark (1996) y Clark *et. al.* (1996) hallan que los trabajadores casados y viudos declaran, *ceteris paribus*, mayor satisfacción con sus empleos que los solteros y que la presencia de tres o más hijos en el hogar tiene reflejo positivo en términos de satisfacción. En Lydon y Chevalier (2002), las parejas con más hijos son también las más satisfechas, aunque señalan que la variable "número de hijos" es improbable que sea débilmente exógena, en la medida en que la satisfacción con el empleo de los integrantes de la pareja puede afectar a las decisiones de planificación familiar. Brown y McIntosh (1998) no hallan diferencias entre solteros y casados, pero sí detectan variación según el número de menores; así los trabajadores con un único hijo están más satisfechos que los que tienen más de uno o no tienen. Los resultados de Belfield y Harris (2002), con base en una muestra de graduados universitarios, señalan que los empleados con pareja trabajadora declaran mayores niveles de satisfacción, *ceteris paribus*, que los solteros, mientras que tan sólo los trabajadores

que aquellos que realmente tienen mayores expectativas prolonguen su educación, influidos, por ejemplo, por sus padres o sus años de educación previos.

varones se benefician de contar con una pareja que no tiene ocupación fuera del hogar.

f) Otras variables

Dado que los valores laborales son importantes en la determinación de la satisfacción laboral, es previsible que la religión también lo sea. Lévy-Garboua y Montmarquette (1999, 2001) introducen una variable indicadora de la práctica religiosa en sus ecuaciones, estimadas por grupos de edad. Observan que la religión tiene un efecto positivo significativo para los trabajadores más jóvenes y para los de mayor edad, lo que se interpreta como que la religión ayuda a comparar las condiciones propias con las de otras personas más desafortunadas. En Lévy-Garboua *et al.* (1999) se analiza con mayor detalle la cuestión para el grupo de mediana edad, constatándose que los trabajadores que se declaran católicos alcanzan mayores niveles de satisfacción que los protestantes. Como indica el autor, este resultado evoca la teoría de Weber (1994) de que los protestantes están más orientados hacia los éxitos terrenales que los católicos; para los primeros, el éxito profesional e incluso financiero ha sido una meta legítima durante mucho tiempo, mientras que las aspiraciones de los católicos tienden a ser menos materiales.

El estado de salud física también ha sido considerado por algunos autores como determinante de la satisfacción laboral. Es de esperar que los trabajadores con un estado de salud pobre declaren menor nivel de satisfacción que el resto, en la medida en que pueden verse forzados a continuar trabajando simplemente por razones financieras. En este sentido, se ha encontrado que la declaración por parte del individuo de una buena salud física (Meng, 1990; Clark, 1996; Clark *et al.*, 1996; Büchel, 2002) y también la satisfacción con su estado de salud (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999) están fuerte y positivamente asociados con la satisfacción laboral. Sin embargo, tales hallazgos podrían tener tan sólo valor en términos de correlación, dado que es previsible que la causalidad sea bidireccional (véase epígrafe 1.2.1).

La etnia es la característica individual que ha mostrado tener una relación menos consistente con la satisfacción laboral. En Bartel (1981), los trabajadores de raza negra están significativamente más satisfechos que los blancos, incluso antes de controlar por las ganancias y el estatus ocupacional, mientras que Freeman (1978)

encuentra la relación contraria. A nivel descriptivo, Clark (1996) llega también a este último resultado, aunque en sus estimaciones econométricas, sólo los trabajadores de procedencia hindú se muestran menos satisfechos respecto a los de raza blanca. Finalmente, otros estudios no hallan vínculo estadísticamente significativo entre la característica étnica y la satisfacción laboral (Brown y McIntosh, 1998).

2.2.2. Características del empleo

Las condiciones de trabajo, entendidas en sentido amplio, tales como el salario, las horas de trabajo, la inestabilidad laboral, las posibilidades de promoción, así como aquellos otros aspectos consustanciales a la tarea y a su ejecución, como por ejemplo su contenido, las condiciones físicas o ambientales, las relaciones personales en el centro de trabajo, etc. han sido otros aspectos considerados influyentes en la satisfacción laboral (véase Cuadro 2.2).

a) Salario

Como no podía ser de otra forma, el salario es la característica del empleo que mayor interés ha suscitado en los economistas preocupados por los determinantes de la satisfacción laboral. Desde el punto de vista de la teoría microeconómica convencional, los trabajadores valorarán mejor, *ceteris paribus*, los empleos con mayor remuneración pecuniaria porque posibilitan niveles de consumo más elevados. La Psicología y la Sociología señalan, además, que la renta laboral está asociada positivamente con el estatus social o de poder. Es de esperar, por tanto, que, manteniendo constantes otros aspectos individuales y laborales, los trabajadores con mayores ganancias declaren un mayor nivel de satisfacción con sus empleos. Sin embargo, la evidencia empírica en relación con esta cuestión es mixta.⁵⁵

La explicación más extendida a esta evidencia contradictoria se basa en que la utilidad del trabajo no está determinada por los salarios absolutos, *per se*, sino por los salarios relativos, es decir, por su relación con algún nivel de comparación o esperado. Tal argumentación entronca con las teorías psico-sociológicas sobre la dependencia de

⁵⁵ Clark y Oswald (1996) encuentran que el nivel de satisfacción declarado disminuye con el salario, mientras que Watson *et al.* (1996), Clark *et al.* (1996), y Groot y Maassen van den Brink (1999a) no descubren efecto significativo. Groot y Maassen van den Brink (1998) detectan una relación positiva entre ambas variables, pero sólo resulta estadísticamente significativa para los hombres. Finalmente, Sloane y Williams (2000) hallan correlación positiva para ambos sexos, pero con efectos más fuertes para los trabajadores varones.

referencia de los juicios de satisfacción laboral (véase epígrafe 1.3), pero se sitúa en frontal oposición con la teoría convencional sobre la utilidad, para la que en ningún caso ésta puede ser relativa. Dadas sus fuertes implicaciones teóricas, esta cuestión se analiza con mayor detalle en el epígrafe 2.4.

Un segundo argumento apunta a problemas de endogeneidad en las especificaciones econométricas. La satisfacción laboral y los salarios podrían estar determinados conjuntamente si, por ejemplo, aquella afecta a la productividad de los trabajadores, y éstos son retribuidos de acuerdo con sus productividades marginales, tal y como sugiere la teoría económica básica; de ser esto así, los resultados obtenidos en la literatura estarían sesgados. En esta línea, Lydon y Chevalier (2002) estiman un sistema de ecuaciones simultáneas para ambas variables, obteniendo que la satisfacción laboral se ve afectada en mayor medida por los salarios cuando éstos no son considerados exógenos.⁵⁶

Finalmente, Groot y Maaseen van den Brink (1999b) proponen una explicación basada en el cambio de las preferencias del trabajador con el nivel de ganancias (*deriva* en las preferencias). Argumentan que mayores salarios aumentan la satisfacción laboral, pero que las aspiraciones y preferencias también cambian cuando lo hace el nivel salarial, pudiendo ocurrir que parte o la totalidad del efecto salarial desaparezca. El trabajador se acostumbra (adapta) a su nuevo salario más elevado, de forma que éste deja de tener un influjo sobre la utilidad que obtiene de su trabajo; es decir, el efecto del incremento salarial sobre la satisfacción laboral acaba evaporándose.

⁵⁶ No resulta inmediato encontrar una restricción de exclusión válida que identifique el efecto verdadero (insesgado) de los salarios sobre la satisfacción laboral. Esto podría explicar, en parte, por qué la mayoría de la literatura sobre satisfacción laboral ha pasado por alto este problema; así, por ejemplo, Hammermesh (2001) reconoce su existencia, aunque no estima un sistema simultáneo. En Lydon y Chevalier (2002) se usan las características de la pareja del encuestado como instrumentos.

Cuadro 2.2. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral como variable a explicar: características laborales

<i>Característica</i>	<i>Artículo</i>	<i>Tema central</i>	<i>País</i>	<i>Encuesta¹</i>	<i>Población de estudio</i>	
Salario	Clark y Oswald (1996)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Watson <i>et al.</i> (1996)	Salarios	Reino Unido	Propia: 1988	Directivos (pequeñas y medianas empresas)	
	Groot y Maassen van den Brink (1998)	Salarios y género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Groot y Maassen van den Brink (1999a)	Estudio general	Holanda	CERRA: 1993	43-63 años	
	Groot y Maassen van den Brink (1999b)	Salarios	Gran Bretaña	BHPS: 1995	Nacional	
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELI: 1986	6 mercados laborales locales	
Horas de trabajo	Lydon y Chevalier (2002)	Salario	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.	
	Bartel (1981)	Raza	EEUU	NLSMM: 1966,69,71	Hombres maduros	
	Schwochau (1987)	Sindicatos	EEUU	QES: 1977	Nacional	
	Meng (1990)	Sindicatos	Canadá	SCCS: 1981	Nacional	
	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Clark (1997)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Clark y Oswald (1996)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
	Gaj *2000)	Horas extraordinarias	Gran Bretaña	BHPS: 1991-97	Nacional	
	Lydon y Chevalier (2002)	Salario	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.	
	Sindicatos	Freeman (1978)	Estudio general y abandono laboral	EEUU	PSID: 1972 NLSOM: 1969,71	Nacional Hombres mayor edad
Borjas (1979)		Sindicatos	EEUU	NLSMM: 1971	Hombres maduros	
Schwochau (1987)		Sindicatos	EEUU	QES: 1977	Nacional	
Miller (1990)		Sindicatos	Australia	ALS: 1985	Hombres jóvenes	
Meng (1990)		Sindicatos	Canadá	SCCS: 1981	Nacional	
Gordon y Denisi (1995)		Sindicatos	EEUU	HERI-FS: 1989	Profesorado Univ. Rutgers	
Clark (1996)		Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional	
Bender y Sloane (1998)		Sindicatos	Reino Unido	SCELI: 1986	6 mercados laborales locales	
Inseguridad laboral		Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
		Clark y Oswald (1996)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Blanchflower y Oswald (1999)	Percepción de inseguridad laboral	Internacional	ISSP: 1989	Nacional	
			EEUU	EUROB: 1995-96 GSS: 1973-1996		
	Penard <i>et al.</i> (1999)	Tipo de contrato	Francia	CEREQ: 1989	Jóvenes	
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELI: 1986	6 mercados laborales locales	
	Allen y van der Velden (2001)	Desajuste educativo	Holanda	HEGEEP: 1998	Graduados univ.	
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.	
	Booth <i>et al.</i> (2002)	Tipo de contrato	Gran Bretaña	BHPS: 1991-97	Nacional	
	Kaiser (2002)	Tipo de contrato y género	Internacional (5 países)	ECHPS: 1994-97	Nacional	
Souza-Poza y Souza-Poza (2000a)	Género	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional		
Souza-Poza y Souza-Poza (2000b)	Estudio general	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional		

¹ El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2.2. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral como variable a explicar: características laborales (continuación)

Oportunidad de promoción	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (1997)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELI: 1986	6 mercados laborales locales
	Souza-Poza y Souza-Poza (2000a)	Género	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional
	Souza-Poza y Souza-Poza (2000b)	Estudio general	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional
	Idson (1990)	Tamaño de empresa	EEUU	QES: 1977	Nacional
Características de la tarea y del entorno laboral	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Groot y Maassen van den Brink (1998)	Salarios y género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Blanchflower y Oswald (1999)	Percepción de inseguridad laboral	Internacional	ISSP: 1989 EUROB: 1995-96 GSS: 1973-1996	Nacional
	Ward y Sloane (2000)	Estudio general	Escocia	Propia: 1996	Profesorado 5 Univ.
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELI: 1986	6 mercados laborales locales
	Souza-Poza y Souza-Poza (2000a)	Género	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional
	Souza-Poza y Souza-Poza (2000b)	Estudio general	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional
	Lydon y Chevalier (2002)	Salario	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.

¹ El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

b) Horas de trabajo

Es probable que las horas trabajadas influyan en la satisfacción laboral del individuo, si bien la inclusión de tal variable en una ecuación estimada de satisfacción laboral puede presentar algunos problemas econométricos. Aunque razonamientos *ad hoc*, con sus raíces en la teoría microeconómica del intercambio entre trabajo y ocio, predecirían que un mayor número de horas reduciría la satisfacción laboral, podría ocurrir que los que están más satisfechos con sus empleos trabajen más horas, conduciendo a una relación positiva entre las dos variables. Es decir, el tiempo de trabajo puede ser una variable de elección, al menos para algunos individuos, y por tanto podría estar determinado endógenamente. Probablemente ésta sea la razón por la que se han obtenido resultados conflictivos en la literatura respecto al efecto de esta variable; una relación inversa encuentran Clark (1996, 1997), Clark y Oswald (1996) y Lydon y Chevalier (2002), mientras que lo contrario hallan Bartel (1981) y Schwochau (1987). Otros estudios o no incluyen las horas o su efecto resulta estadísticamente no significativo (Meng, 1990).

Hasta donde conocemos, Gaj (2000) es el único trabajo centrado en el estudio del efecto de las horas extraordinarias, distinguiendo entre las pagadas y las no pagadas. Como principal resultado, obtiene que el tiempo de trabajo fuera del horario habitual, tanto remunerado como no, está positivamente relacionado con la satisfacción laboral global, tanto para hombres como para mujeres, incluso a pesar de que ambos tipos de trabajo extra exhiben una correlación negativa con la satisfacción con las horas de trabajo. Sin embargo, los individuos consideran las horas extraordinarias no remuneradas más importantes que las pagadas en la determinación de su satisfacción, probablemente por su relación con las oportunidades futuras de promoción. De nuevo, estos resultados han de ser contemplados con cautela por el posible problema de endogeneidad de las horas extraordinarias, fundamentalmente de las no remuneradas. Los individuos felices con sus empleos podrían demostrarlo trabajando más allá de las horas pactadas, de lo que a su vez obtendrían una compensación "psíquica".

c) Sindicatos

La relación entre el estatus sindical y la satisfacción laboral ha atraído considerable interés por parte de la literatura anglosajona. Los estudios empíricos encuentran, en general, una relación negativa entre ambas variables, aunque otorgan diferentes interpretaciones. Para la mayoría, es un reflejo del papel que juegan los sindicatos en la canalización de las quejas de los empleados descontentos (Freeman, 1978; Borjas, 1979; Meng, 1990); estas instituciones proporcionan un mecanismo eficiente que da "voz" a los trabajadores, lo que reduce el abandono pero provoca la politización de la fuerza laboral. Investigaciones más recientes rechazan este argumento, fundamentalmente por incumplirse sus predicciones respecto a la antigüedad laboral; los trabajadores con mayor tiempo en la empresa deberían ser los que más "vocean" su insatisfacción en lugar de abandonar la empresa, puesto que, de hacer esto último, tendrían más que perder en términos de capital humano específico de la empresa. En Schwochau (1987), este efecto se observa en las estimaciones de partida; sin embargo, cuando introduce un término de interacción entre la antigüedad y una variable indicadora del planteamiento reciente de quejas a la dirección, su coeficiente estimado atrae un signo positivo; esto sugiere, en contra de lo esperado, que entre los trabajadores que han manifestado formalmente su descontento, los que llevan más tiempo en la empresa están más satisfechos. De manera similar, Miller

(1990) estima un coeficiente positivo para la interacción entre el estatus sindical y la antigüedad laboral, en lugar del negativo predicho por la teoría.

Una explicación alternativa para la relación negativa entre el estatus sindical y la satisfacción laboral consiste en suponer que los trabajadores tienen mayores incentivos a organizarse en los empleos que son, *per se*, más insatisfactorios, en cuyo caso el estatus sindical debería considerarse una característica endógena. Las investigaciones que consideran este problema de simultaneidad han llegado a resultados contradictorios.⁵⁷ Gordon y Denisi (1995) siguen una estrategia diferente para investigar este supuesto; analizan diversas bases de datos, obtenidas cada una de ellas en un único centro de trabajo, lo que les permite controlar por las características de los empleos, aunque éstas no sean observables. No encuentran evidencia de ningún efecto significativo del estatus sindical, lo que apoya la idea de que la relación negativa detectada con muestras de ámbito nacional se debe al control inadecuado de las condiciones laborales, y a la visión de que los sindicatos se forman donde las condiciones laborales son peores. Por último, cuando Bender y Sloane (1998) controlan sus estimaciones por la calidad de las relaciones entre empleados y empleadores, el coeficiente de la variable sindical pierde completamente su significatividad estadística. De ello concluyen que la afiliación tan sólo tiene un efecto indirecto sobre la satisfacción laboral, a través del impacto negativo de la negociación colectiva sobre el clima de las relaciones industriales.

d) Inseguridad laboral

La inseguridad laboral hace referencia a la preocupación del trabajador respecto a la continuidad de su empleo en el tiempo, y se caracteriza por dos elementos: subjetividad e incertidumbre. Es una experiencia subjetiva, en la medida que la misma situación puede percibirse de diferente manera por distintos empleados, e implica incertidumbre sobre el futuro, puesto que el trabajador afectado no sabe si va a poder continuar con su trabajo. Esta situación es diferente, por ejemplo, de otra en la que se conoce con certeza que no habrá renovación del contrato laboral. En este último caso, el futuro está claro y la persona puede empezar a prepararse desde ese momento para la situación de desempleo cierta. La incertidumbre que conlleva la

⁵⁷ Borjas (1979), con datos para los Estados Unidos, instrumentaliza la variable sindical en su ecuación de satisfacción, encontrando que su coeficiente se mantiene negativo y estadísticamente significativo. Sin embargo,

inseguridad laboral resulta dañina para el trabajador, porque está asociada a falta de predictibilidad y de control.⁵⁸ Por tanto, se espera que la inseguridad laboral tenga un fuerte impacto negativo sobre la valoración que el trabajador afectado hace de su empleo.

Sorprendentemente, las investigaciones económicas sobre los determinantes de la satisfacción laboral han mostrado, en general, poco interés por el impacto de la inseguridad del empleo. Una explicación para ello podría ser el hecho de que éste sea un concepto complejo y, por tanto, difícil de medir. La mayor parte de los trabajos que han considerado esta cuestión, han intentado capturar su efecto introduciendo una variable indicadora del tipo de contrato (eventual o permanente) en sus ecuaciones de satisfacción laboral. Este enfoque "objetivo" tiene la ventaja de que las bases de datos usadas habitualmente suelen registrar información al respecto. Además, los hallazgos pueden proporcionar elementos útiles para la evaluación, en términos de bienestar de los trabajadores, del efecto de las políticas de empleo que ponen énfasis en la flexibilización de las figuras contractuales.

La evidencia sobre el impacto de la eventualidad de la relación contractual sobre la satisfacción es mixta. Clark y Oswald (1996) encuentran el efecto negativo esperado, mientras en Clark (1996) la relación no resulta estadísticamente significativa.⁵⁹ Por otra parte, las estimaciones de Sloane y Williams (2000) muestran que el trabajo temporal sólo reduce la satisfacción de los trabajadores varones. En Penard *et al.* (1999) se examina el impacto del tipo de contrato sobre el nivel de satisfacción laboral de los jóvenes con bajo nivel educativo, descubriendo que la satisfacción depende del tipo de contrato (eventual o permanente), aunque la relación es esencialmente indirecta, operando a través del salario. Algunos autores han considerado taxonomías de contratos más amplias, para capturar mejor los distintos grados de inestabilidad laboral. Booth *et al.* (2002) destacan que, en comparación con los empleos fijos, los estacionales o de carácter esporádico tienen un impacto negativo

Miller (1990), con datos para Australia, obtiene que el efecto sindical desaparece después de realizar esa misma operación.

⁵⁸ La falta de predictibilidad se refiere a que los interesados no saben lo que va a ocurrir en el futuro, por lo que tienen dificultades para reaccionar de forma apropiada. La ausencia de control de la situación supone un sentimiento de impotencia respecto a la amenaza de pérdida de empleo. Existe un tercer componente de la inseguridad laboral: las dudas sobre el mantenimiento del trabajo tal y como es en la actualidad, es decir, sobre la existencia continuada del contenido o los aspectos específicos del trabajo. Este último aspecto, de difícil apreciación por el investigador, no ha recibido ninguna atención por parte de la literatura económica.

⁵⁹ Allen y van der Velden (2001) y Belfield y Harris (2002) hallan este mismo resultado, analizando muestras de trabajadores con educación universitaria.

sobre la satisfacción, si bien no ocurre lo mismo con los contratos que tienen un plazo determinado. Kaiser (2002), al enriquecer la clasificación teniendo en cuenta el número de horas de trabajo, halla que los empleos con duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, conllevan una pérdida de satisfacción laboral en relación con los fijos a tiempo completo, mientras que los permanentes a tiempo parcial declaran mayores niveles de satisfacción.

Aunque la investigación del vínculo entre la satisfacción laboral y el tipo de contrato puede ofrecer valiosas conclusiones para el diseño de políticas de empleo, la interpretación de los resultados en términos de inseguridad laboral parece cuanto menos difícil, dado el carácter subjetivo de esta experiencia. Una estrategia más adecuada consiste en usar directamente la valoración del grado de estabilidad del empleo, proporcionada por el propio empleado. Con ello, se deja que sea éste el que procese toda la información que considere relevante para tal evaluación. Este enfoque resulta, además, especialmente útil cuando se pretenden realizar análisis comparativos a escala internacional, dado que, en general, las modalidades contractuales suelen presentar ciertas especificidades en cada país. En esta línea, Blanchflower y Oswald (1999), utilizando información sobre cerca de 50.000 individuos seleccionados aleatoriamente entre la fuerza laboral de dieciocho países, encuentran que las expectativas de pérdida de empleo provocan uno de los mayores efectos negativos sobre la satisfacción laboral declarada. Las estimaciones de Souza-Poza y Souza-Poza (2000a, 2000b), basadas en datos agrupados para una veintena de países, confirman la importancia de la percepción de inseguridad laboral sobre la satisfacción laboral, obteniendo además que su impacto es mayor para los hombres que para las mujeres.

e) Posibilidades de promoción

El fuerte impacto de la inestabilidad laboral sobre la valoración que los individuos hacen de su empleo, sugiere que los juicios de satisfacción laboral tienen un componente importante de "mirada hacia el futuro"; los trabajadores tienen en cuenta tanto los resultados de su experiencia laboral en el momento actual (salario, horas, condiciones de trabajo, etc.), como sus expectativas sobre cambios en tal experiencia. La promoción es otra de las situaciones asociada con una brusca modificación en los términos de la relación laboral (aumento de los beneficios salariales y no salariales, incremento de las responsabilidades de dirección, mayor estatus social, variación en las relaciones personales, etc.). Por tanto, si un empleado

considera que tiene oportunidades de ascenso, podría descontar los beneficios futuros asociados a ella y declarar un nivel de satisfacción laboral mayor en el momento presente. Además, las señales informativas procedentes del empleador, que llevan al trabajador a pensar en una futura promoción, pueden constituir una fuente inmediata de satisfacción laboral, puesto que suponen para éste un reconocimiento de la labor desempeñada y contribuyen a elevar su autoestima.

La percepción de oportunidades de promoción es una experiencia subjetiva, que no tiene por qué coincidir con la valoración "objetiva" que podría proporcionar el empleador. La falta de información o los fallos en la interpretación de la misma pueden provocar discrepancias entre ambas valoraciones. Sin embargo, es la percepción por parte del trabajador la que se prevé que tenga efecto sobre la satisfacción laboral, por lo que la obtención de indicación sobre esta cuestión pasa por demandar la opinión al propio empleado. No todas las bases de datos utilizadas en los estudios económicos sobre satisfacción laboral incluyen una pregunta en este sentido. Pero cuando tal información está disponible y se incluye en las ecuaciones de satisfacción laboral, el resultado resulta inequívoco; las oportunidades de promoción están positiva y fuertemente correlacionadas con la satisfacción laboral (Clark, 1996, 1997; Souza-Poza y Souza-Poza, 2000a, 2000b). Algunos estudios que analizan las diferencias por género, descubren que las perspectivas de promoción tienen mayor impacto para los trabajadores varones (Sloane y Williams, 2000), lo que apoya la idea general de que los hombres valoran los factores extrínsecos del trabajo en mayor medida que las mujeres.

f) Otras variables

Numerosas investigaciones en Psicología concluyen que las características de la tarea (autonomía, variedad, exigencia física, peligrosidad, etc.) y del contexto en el que se desarrolla, tanto físico (nivel de ruidos, humos, vibraciones, luminosidad, etc.) como social (relaciones entre compañeros y con los jefes), son importantes determinantes de la satisfacción laboral.

Las bases de datos usadas por los economistas rara vez contienen información sobre tales aspectos, por lo que el problema de variables omitidas estará presente en

cualquier análisis.⁶⁰ La solución más frecuente consiste en introducir variables descriptivas de la empresa (tamaño, tipo de actividad, composición por sexos) o del estatus ocupacional del trabajador (responsabilidades de dirección), que se suponen fuertemente correlacionadas con las características no observadas.⁶¹ Otros trabajos comprueban la relevancia de estos aspectos, al incluir las puntuaciones de satisfacción con diversas facetas del trabajo (ingresos, estabilidad, relaciones con jefes y compañeros, tarea en sí misma, uso de iniciativa propia, etc.) como variables independientes en sus ecuaciones de satisfacción laboral global.⁶² Finalmente, algunos investigadores optan por utilizar una muestra de individuos que trabajan en el mismo establecimiento, para mantener constante gran parte de las condiciones laborales. Este es el principal argumento que sustenta el desarrollo de estudios de satisfacción en determinados colectivos (profesorado universitario, personal sanitario o militar) o en un número reducido de empresas.⁶³

2.2.3. Variables indicadoras de la calidad del ajuste laboral

La satisfacción laboral puede interpretarse como reflejo de la calidad del ajuste laboral, donde éste se define como el proceso de equilibrio en el empleo entre trabajadores y empresas heterogéneos. La hipótesis es que los que logran un buen emparejamiento experimentarán mayores niveles de satisfacción. Si este argumento es cierto, la satisfacción laboral estaría correlacionada positivamente con los factores que aumentan la disponibilidad de mejores ajustes: recepción de superiores tasas de ofertas, mayor flexibilidad respecto a la posición de reserva y mayor información sobre el mercado laboral. A continuación se señalan las principales variables relacionadas con estas cuestiones, usadas en la literatura económica sobre satisfacción laboral (véase Cuadro 2.3).

⁶⁰ En algunas encuestas, se pide a los trabajadores que expresen su opinión sobre el nivel que alcanzan tales condiciones. Estas variables de percepción han mostrado gran poder predictivo respecto a la satisfacción laboral. Véase, por ejemplo, Blanchflower y Oswald, (1999) y Souza-Poza y Souza-Poza (2000a, 2000b).

⁶¹ Así, por ejemplo, se ha comprobado que los niveles de satisfacción son mayores en unidades de organización más pequeñas, lo que se atribuye a la menor rigidez en la estructura del entorno laboral (Idson, 1990; Clark, 1996; Lydon y Chevalier, 2002). La composición por sexo del personal en la empresa también se ha relacionado con las peculiaridades del entorno laboral (Groot y Maassen van den Brink, 1998). Por otra parte, los que tienen ocupaciones de mayor nivel valoran más sus empleos, lo que se asocia con las mejores condiciones físicas, superior autonomía en la ejecución de las tareas, etc. (Clark, 1996; Lydon y Chevalier, 2002; Belfield y Harris, 2002).

⁶² Los estudios que han utilizado esta vía usan estas regresiones para comprobar que los hombres y las mujeres valoran de distinta forma los aspectos del trabajo (Ward y Sloane, 2000; Sloane y Williams, 2000).

⁶³ Véase, por ejemplo, Gordon y Denisi (1995), Ward y Sloane (2000), Antecol y Cobb-Clark (2001) y Shields y Wheatley Price (2002). Por supuesto, estos análisis no pueden generalizarse a la economía global. Por esta razón, deberían verse como un aditivo, más que una alternativa, para la investigación fundada en bases de datos de ámbito nacional.

a) Antigüedad

Según la teoría del ajuste laboral, los emparejamientos laborales se interrumpen cuando hay información disponible sobre la baja calidad de los mismos, de manera que tan sólo los buenos persistirán después de un cierto período de adquisición de experiencia en el empleo; por tanto, cabe esperar una relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral. Conforme aumenta la antigüedad, el trabajo podría volverse más satisfactorio, al enriquecerse con mayores oportunidades y responsabilidades en el centro de trabajo y, por tanto, ajustarse mejor al empleo deseado por el individuo. Sin embargo, los trabajadores también podrían perder interés, si se sienten "atrapados" en actividades rutinarias o si ven comprometida o restringida la flexibilidad de sus carreras profesionales. También los efectos de la antigüedad pueden verse complicados por la reivindicación de los trabajadores más veteranos de beneficios asociados a la categoría, alentados por el hecho de que sus empleos cuentan con un alto grado de protección legal. Adicionalmente, la capacidad de la antigüedad para revelar la calidad de los emparejamientos puede quedar en entredicho, si el trabajador percibe escasas alternativas de empleo, dado que podría decidir prolongar su relación laboral incluso aunque experimente niveles de satisfacción bajos.

En resumen, a pesar de que la teoría del ajuste laboral predeciría sin ambigüedad una relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral, el signo detectado en los estudios empíricos dependerá de la relevancia del resto de situaciones señaladas en el párrafo anterior. No resulta extraño, pues, que algunos trabajos no hayan encontrado un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables (Freeman, 1978; Borjas, 1979; Clark *et al.*, 1997). Cuando el estudio se circunscribe a trabajadores jóvenes (Penard *et al.*, 1999; Belfield y Harris, 2002), el signo encontrado es negativo, lo que podría estar relacionado con la estrategia óptima de búsqueda de este colectivo; así, una vez adquirida una considerable cantidad de experiencia y formación, el trabajador joven podría decidir cambiar de empleo para capitalizar las mejores oportunidades disponibles en el mercado laboral, mientras que los que mantienen sus empleos porque son incapaces de encontrar una oportunidad estarán insatisfechos. Este resultado arroja dudas sobre el supuesto tradicional de que los jóvenes están interesados principalmente en un empleo en el que puedan permanecer durante largo tiempo, incluso de por vida.

Cuadro 2.3. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral como variable a explicar: calidad del ajuste laboral

<i>Característica</i>	<i>Artículo</i>	<i>Tema central</i>	<i>País</i>	<i>Encuesta¹</i>	<i>Población de estudio</i>
<i>Antigüedad</i>	Freeman (1978)	Estudio general y abandono laboral	EEUU	PSID: 1972 NLSOM: 1969,71	Nacional Hombres mayor edad
	Borjas (1979)	Sindicatos	EEUU	NLSMM: 1971	Hombres maduros
	Clark <i>et al.</i> (1996)	Edad	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Penard <i>et al.</i> (1999)	Tipo de contrato	Francia	CEREQ: 1989	Jóvenes
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.
<i>Desajuste educativo</i>	Tsang <i>et al.</i> (1991)	Desajuste educativo	EEUU	SWC: 1969 QES: 1973,77	Nacional
	Hercsh (1991)	Desajuste educativo	EEUU	Propia: 1986	Empresas manufact. (Oregón)
	Groot y Maassen van den Brink (1998)	Salarios y género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Battu <i>et al.</i> (1999)	Desajuste educativo	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.
	Groot y Maassen van den Brink (1999a)	Estudio general	Holanda	CERRA: 1993	43-63 años
Allen y van der Velden (2001)	Desajustes en educación y habilidad	Holanda	HEGEEP: 1998	Graduados univ.	
<i>Calidad de la educación</i>	Lydon y Chevalier (2002)	Salarios	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.
<i>Especialidad de la enseñanza</i>	Frenette (1999)	Especialidad de estudio	Canadá	NGS: 1982,86,90	Graduados univ.
	Lydon (2001)	Especialidad de estudio	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
<i>Experiencia con el desempleo</i>	Drakopoulos y Theodossiou (1997)	Salarios	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Lydon y Chevalier (2002)	Salario	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
	Belfield y Harris (2002)	Ajuste laboral	Reino Unido	UBS: 1996	Graduados univ.
<i>Régimen tenencia de vivienda</i>	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (1997)	Género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Drakopoulos y Theodossiou (1997)	Salarios	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales

¹El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

b) Desajuste educativo

Como se ha indicado anteriormente, algunos trabajos detectan un efecto negativo del nivel educativo sobre el grado de satisfacción laboral, que se explica por la relación negativa entre educación y expectativas. Alternativamente, ese efecto puede interpretarse como un reflejo de la mayor incidencia de los desajustes educativos y, en concreto de la sobreeducación, en el colectivo de trabajadores más educados. Un individuo se considera que está sobreeducado (infraeducado) cuando su nivel de enseñanza es superior (inferior) al requerido por su puesto de trabajo.⁶⁴ La

⁶⁴ Cualquier investigación empírica interesada en la sobreeducación debe dar solución al problema de determinar cuál es el nivel de estudios requerido por cada puesto de trabajo. Para ello, se han desarrollado tres métodos

sobreeducación es un problema persistente en los mercados laborales de todos los países industrializados, con importantes efectos tanto para la economía en su conjunto (reducción de eficiencia), como a nivel microeconómico (incidencia sobre la productividad, el absentismo, el perfil de movilidad de los trabajadores, su estado de salud).⁶⁵ Esta situación de desajuste también puede provocar en el empleado un sentimiento de frustración, que tendría un efecto negativo en el nivel de satisfacción declarado.

Las investigaciones empíricas basadas en muestras representativas de la población asalariada a nivel nacional, parecen indicar que los desajustes educativos afectan de forma exclusiva a la satisfacción laboral de los trabajadores varones (Tsang *et al.*, 1991; Groot y Maassen van den Brink, 1998). En Tsang *et al.* (1991) se obtiene, además, que el impacto negativo del exceso de educación sobre la satisfacción depende del grado en que se presenta; sólo se observan efectos si el diferencial educativo es superior a tres años de escolarización. Groot y Maassen van den Brink (1998), después de controlar por los salarios, encuentran que la sobreeducación no resulta relevante para la determinación de la satisfacción laboral de los trabajadores varones, mientras que la infraeducación muestra un efecto positivo.

Otras investigaciones, centradas en colectivos específicos, han obtenido conclusiones más dispares. Por ejemplo, Hersch (1991), con una muestra de trabajadores de empresas manufactureras del estado de Oregón (Estados Unidos), encuentra incidencia negativa de la sobreeducación sobre la satisfacción laboral de los hombres y de las mujeres, y también negativa de la infraeducación para éstas últimas. Los resultados de Groot y Maassen van den Brink (1999a), con base en una muestra de trabajadores de 43 a 63 años en Holanda, sugieren que los desajustes educativos no tienen efecto directo sobre la satisfacción laboral, sino indirecto, a través de los salarios. Battu *et al.* (1999) y Allen y van der Velden (2001) analizan esta cuestión para

principales: el objetivo, el estadístico y el subjetivo. El primero se basa en el examen efectuado por analistas acerca de las cualificaciones requeridas por cada ocupación; el segundo considera que un empleado está sobreeducado (infraeducado) cuando posee un número de años de educación formal superior (inferior) en más de una desviación típica, a la media de educación de los trabajadores de su ocupación; por último, el método subjetivo define el desajuste educativo a partir de las respuestas que dan los propios trabajadores sobre ello. No existe una opinión unánime en la literatura académica sobre qué método es más idóneo. Hartog (2000), tras una extensa revisión, concluye que, en la práctica, el subjetivo se muestra como la mejor alternativa. La mayoría de los trabajos que se centran en el análisis del efecto de los desajustes educativos sobre la satisfacción laboral emplean este método.

⁶⁵ Para una panorámica de esta tema, véase Freeman (1976), Rumberger (1981) y Tsang y Levin (1985). En Groot y Maassen van den Brink (2000) se ofrece una revisión de los hallazgos empíricos sobre la ocurrencia de sobreeducación en varios países.

los graduados universitarios de Reino Unido y Holanda, respectivamente; los primeros obtienen que, para ambos sexos, los que están en puestos de trabajo ajustados a sus dotaciones educativas se declaran más satisfechos que los restantes, mientras que los segundos concluyen que el desajuste en las habilidades para el trabajo es mejor predictor que el desajuste educativo, y la principal causa de insatisfacción laboral.

c) Calidad de la educación

En el caso de los graduados universitarios, también ha recibido interés por parte de la literatura el efecto sobre la satisfacción laboral de las calificaciones finales alcanzadas en los estudios; así, Lydon y Chevalier (2002) y Belfield y Harris (2002) descubren que aquellos que aprovecharon bien sus estudios, también son ahora los que están más satisfechos con sus empleos. Este hallazgo se explica con argumentos basados en la teoría del ajuste laboral; es de prever que los graduados con mejores calificaciones reciban superior número de ofertas de empleo, lo que aumentará la probabilidad de que consigan una mejor calidad del emparejamiento y, por tanto, un mayor nivel de satisfacción. Otras variables indicadoras de la calidad de la educación, como el tipo de institución donde se cursaron los estudios o la duración de los mismos, han mostrado escasa capacidad predictiva (Belfield y Harris, 2002).

d) Especialidad de la enseñanza

La materia de estudio podría dar alguna señal sobre el ajuste laboral conseguido por los graduados universitarios. Cuanto menor sea el grado de especificidad de la carrera universitaria cursada, mayor será el abanico de posibles ocupaciones entre las que el graduado podrá escoger hasta encontrar un buen empleo. Lydon (2001) analiza esta cuestión teniendo en cuenta la selección no aleatoria de los graduados en las distintas especialidades de enseñanza; tomando como referencia los estudios de Medicina, obtienen que los graduados en Agricultura son, con diferencia, los que se muestran más felices con sus trabajos, mientras que los de Ciencias de la Educación, los que menos. Frenette (1999) investiga el efecto de la especialidad universitaria sobre los cambios temporales en el nivel de satisfacción global y con el ingreso. La idea que persigue es detectar aquellas carreras que están asociadas con una mayor o menor probabilidad de conducir a los graduados a trayectorias profesionales con descensos o aumentos de los niveles de ambos tipos de satisfacción, encontrando

que, para muchos campos, los resultados monetarios y no monetarios son muy dispares. Algunos de sus hallazgos se relacionan con el hecho de que los graduados en Sanidad han estado más inclinados a seguir trayectorias profesionales con niveles descendentes de satisfacción con los aspectos no pecuniarios, o que las mujeres que entran en campos científicos se benefician, tanto pecuniaria como no pecuniariamente, de escoger Ingeniería y Ciencias de la Computación, en lugar de las opciones más tradicionales (Ciencias Agrícolas y Biológicas).

e) Experiencia con el desempleo

Según la teoría del ajuste laboral, largos períodos de paro podrían indicar una tasa baja de ofertas laborales y, consecuentemente, una menor satisfacción laboral cuando finalmente se está empleado. Alternativamente, puede pensarse que el sujeto ha estado parado durante largo tiempo a la espera de encontrar una oportunidad laboral en el extremo superior de la distribución de ofertas de empleos; este período de paro sería óptimo si los trabajadores lo aceptan como parte de los costes de búsqueda y vendría asociado a mayores niveles de satisfacción laboral cuando el empleo se consigue. Argumentando en términos de expectativas, los individuos que han estado en paro durante mucho tiempo podrían mostrarse más generosos al evaluar el trabajo logrado, o incluso compararse favorablemente con los compañeros que aún continúan desempleados, lo que redundaría en niveles de satisfacción más elevados.

Drakopoulos y Theodossiou (1997) sólo hallan efecto positivo de la duración del desempleo sobre la satisfacción de los que ganan más de lo predicho por una ecuación de ganancias estándar, lo que podría ser indicativo de que en el paro existe un fuerte componente de "espera" por una buena oferta (salarial) de empleo. Lydon y Chevalier (2002) y Belfield y Harris (2002), con base en distintas muestras de graduados universitarios en el Reino Unido, encuentran que la relación entre ambas variables presenta un perfil en forma de *U*. El hecho de que la satisfacción laboral sea inicialmente descendente y después creciente con los meses de desempleo se explica combinando argumentos basados en la teoría del ajuste laboral y en la evolución de las expectativas. Cuanto más tiempo dedica un graduado a la búsqueda de empleo sin encontrarlo, más probable resulta que asegure un trabajo que no se ajuste exactamente a sus habilidades, lo que afectará negativamente a su satisfacción laboral. Sin embargo, los graduados que gastan mucho más tiempo en la búsqueda, es decir, aquellos que

son particularmente cuidadosos en cuanto a la elección de una carrera profesional que se ajuste a sus habilidades, conseguirán un ajuste de alta calidad y, por tanto, mayor satisfacción laboral. Alternativamente, el tramo de pendiente positiva podría explicarse también por el hecho de que la experiencia con el paro puede disminuir las expectativas de los graduados, haciendo que estén más satisfechos, *ceteris paribus*, con el empleo que finalmente obtienen que aquellos que no han experimentado un período de paro tan largo.

f) Régimen de tenencia de vivienda

A través de la movilidad laboral, los empleados pueden corregir las decisiones de empleo que se revelan insatisfactorias después de un cierto período de experimentación; sin embargo, existen múltiples razones por las que los individuos no cambian de trabajo, aunque lo encuentren beneficioso en términos de bienestar. Un ejemplo de ello lo constituye la propiedad de la vivienda de residencia, que puede afectar a las preferencias del trabajador en relación con los empleos, reduciendo el conjunto de ofertas laborales que se consideran alternativas a su trabajo actual. En cambio, es de esperar que los empleados que viven en régimen de alquiler sean menos reticentes a la movilidad geográfica y, por tanto, que sean más capaces de encontrar empleos con un mejor ajuste; según este argumento, los trabajadores arrendatarios de sus viviendas deberían mostrar, *ceteris paribus*, mayores niveles de satisfacción laboral que los propietarios. Alternativamente, si se ve el alquiler como una variable que aproxima la clase social, el empleado que vive en alquiler estaría comparando su situación propia con un grupo de referencia con peores empleos, por lo que declararía mayores niveles de satisfacción laboral. Cuando Clark (1996, 1997) introduce en sus ecuaciones de satisfacción una variable indicadora del estatus de alquiler, halla el efecto positivo pronosticado, si bien el autor no se decanta por ninguna de las explicaciones mencionadas. Otros trabajos obtienen que la propiedad de la vivienda sólo tiene efectos negativos sobre la satisfacción de los trabajadores que ganan menos de lo esperado (Drakopoulos y Theodossiou, 1997) y especialmente los varones (Sloane y Williams, 2000), lo que proporciona alguna evidencia en favor del argumento basado en el ajuste laboral.

2.3. Satisfacción laboral como variable explicativa

A finales de los años setenta, los primeros economistas que muestran interés por la satisfacción laboral la introdujeron como variable explicativa en los modelos de movilidad laboral, con el argumento de que la probabilidad de observar un abandono en el futuro debería estar correlacionada con la opinión que el trabajador tiene de su empleo en el momento presente. Aunque tales estudios concluyen, sin ambigüedad, que la satisfacción laboral tiene gran poder predictivo sobre la verosimilitud del abandono, pocos autores han examinado esta relación con posterioridad, probablemente por su exigencia informativa (encuestas longitudinales con información sobre satisfacción). Como alternativa, el análisis del papel de la satisfacción laboral en la determinación de la intención de abandono (movilidad potencial) tiene la ventaja de que precisa información con una única referencia temporal, aunque el inconveniente es que resulta difícil inferir la dirección de la causalidad (véase Cuadro 2.4). Por otra parte, las escasas investigaciones económicas sobre absentismo que incluyen la satisfacción laboral declarada como posible factor determinante, han encontrado correlación negativa entre ambos elementos (Kenyon y Dawkins, 1989; Drago y Wooden, 1992; Johansson y Palme, 1996).

2.3.1. Satisfacción y movilidad laboral

La idea general que subyace a la introducción de la satisfacción laboral en modelos explicativos de la movilidad laboral es que aquella puede interpretarse como una medida resumen de la calidad del emparejamiento o de la utilidad total esperada del trabajo. Bajo este punto de vista, si la utilidad depende de algo más que únicamente de la remuneración, la satisfacción laboral global debería predecir los abandonos, incluso después de controlar por los salarios. Freeman (1978) es el primero en introducir una variable de satisfacción laboral en una ecuación de abandono, comprobando que su capacidad predictiva es mayor que la de los salarios retardados.⁶⁶

⁶⁶ Con anterioridad, Flanagan *et al.* (1974) y Bartel y Borjas (1977) encontraron relación negativa y significativa entre los niveles previos de satisfacción y los abandonos, aunque usando como variable de satisfacción lo mucho o poco que al trabajador le gusta su empleo.

Cuadro 2.4. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral como variable explicativa

Tema	Artículo	Tema central	País	Encuesta ¹	Población de estudio
<i>Abandono</i>	Freeman (1978)	Estudio general y abandono laboral	EEUU	PSID: 1972-73 NLSOM: 1966-71 NLSYM: 1969-71	Nacional. Hombres mayor edad. Hombres jóvenes.
	Clark <i>et al.</i> (1998)	Abandono laboral	Alemania	GSOEP: 1984-93	Nacional
	Lévy-Garboua <i>et al.</i> (2001)	Abandono laboral	Alemania	GSOEP: 1985-93	25-40 años
	Clark (2001)	Calidad del empleo	Gran Bretaña	BHPS: 1991-97	Nacional
<i>Intención de abandono</i>	Gordon y Denisi (1995)	Sindicatos	EEUU	HERI-FS: 1989	Profesorado Univ. Rutgers
	Laband y Lentz (1998)	Acoso sexual	EEUU	NSCSD: 1990	Mujeres abogados
	Shields y Ward (2001)	Intención de abandono	Gran Bretaña	PSIDH: 1994	Personal enfermería (Serv. Nal. de Salud)
	Antecol y Cobb-Clark (2001)	Acoso sexual	EEUU	SAFS: 1995	Mujeres, personal militar
	Leontardi y Ward (2001)	Intención de abandono	Internacional (países G7)	ISSP: 1997	Nacional
	Shields y Wheatley Price (2002)	Acoso sexual	Gran Bretaña	PSIDH: 1994	Personal enfermería (Serv. Nal. de Salud)
	Souza-Poza y Henneberger (2002)	Intención de abandono	Internacional (21 países)	ISSP: 1997	Nacional

¹El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

Dos artículos más recientes analizan el vínculo entre las valoraciones subjetivas de los trabajadores y su movilidad futura, con datos para Alemania. El trabajo de Clark *et al.* (1998) supone una ampliación, en varios sentidos, del llevado a cabo por Freeman (1978). En primer lugar, se reconoce explícitamente la naturaleza ordinal de la variable de satisfacción, introduciendo un conjunto de ficticias indicadoras de su nivel en las ecuaciones de abandono.⁶⁷ En segundo lugar, junto al salario en el momento $t-1$ (momento anterior al cambio), se añade el salario en $t-2$ y, alternativamente, los cambios retardados en la variable salarial, al objeto de contrastar las teorías de utilidad relativa. En tercer lugar, también se consideran los poderes predictivos de diferentes medidas de satisfacción (satisfacción con los ingresos familiares y con la vida en general). Por último, el número relativamente grande de años de los datos de panel (diez olas) y de observaciones posibilita el control de la heterogeneidad inobservable individual, a través del uso de técnicas *probit* con efectos aleatorios. Sus resultados muestran que, incluso controlando por los salarios y las horas en $t-1$, la satisfacción laboral declarada en $t-1$ es un predictor significativo del comportamiento de abandono subsiguiente, tanto para hombres como para mujeres. Para los trabajadores varones, también encuentran alguna evidencia de que la variación salarial entre $t-2$ y $t-1$ está significativamente correlacionada con el abandono, lo que resulta consistente con la idea de que los mecanismos de

⁶⁷ En Freeman (1978), las puntuaciones de satisfacción laboral son introducidas de forma cardinal, lo que permite comparar directamente las elasticidades de abandono asociadas a la satisfacción y al salario.

comparación son importantes, tanto para la valoración como para el comportamiento. Sin embargo, no aparece relación significativa entre el nivel de los salarios en $t-1$ y la subsiguiente decisión de abandono, lo que arrojaría dudas sobre los modelos tradicionales de abandono y sobre la teoría de los salarios de eficiencia, en los que los trabajadores simplemente maximizan el valor descontado presente de su corriente de rentas.

En Lévy-Garboua *et al.* (2001) se interpretan los juicios de satisfacción laboral como un índice de la preferencia del sujeto por el empleo, condicionado a su experiencia, en lugar de como una medida directa de la utilidad del trabajo. Según esta visión, la satisfacción laboral tiene dos componentes: la experiencia pasada de recompensas del empleo, en relación con las expectativas del individuo, y la corriente futura de ganancias esperadas de tales recompensas relativas.⁶⁸ Sobre estas bases teóricas, los autores establecen un nuevo vínculo entre satisfacción y movilidad laboral, ofreciendo una medida de la propensión del individuo a abandonar. Sólo la parte anticipada de la satisfacción juega un papel en la determinación del comportamiento, mientras que la parte que ha sido ya experimentada se convierte en algo así como un coste irrecuperable, que no afecta a la conducta futura. El componente futuro, que es directamente inobservable, puede capturarse a partir del residuo de una ecuación de satisfacción laboral, en la que se incluyen los datos registrados sobre las experiencias pasadas del sujeto. Este término residual es, pues, un indicador de la propensión a permanecer en el empleo, por cuanto supone una imputación del valor actual esperado asociado a cómo se espera que se presente en el futuro el empleo actual, en relación con las oportunidades externas.

La teoría resulta difícil de contrastar empíricamente, puesto que requiere información de las expectativas y las ganancias (tanto pecuniarias como no pecuniarias) de los individuos, a lo largo de un largo período de tiempo, y de sus valores futuros probables. Después de introducir supuestos adicionales y utilizando datos de panel para individuos de mediana edad (25 a 40 años), los resultados confirman que la probabilidad de abandono está relacionada negativa y significativamente con el residuo de la satisfacción en el empleo inicial. Posteriormente, introducen conjuntamente la variable de satisfacción global y su

⁶⁸ Se sigue aquí el razonamiento presentado en Lévy-Garboua y Montmarquette (2001) al interpretar los juicios de satisfacción como expresión de la preferencia experimentada del sujeto por su empleo. En el epígrafe 1.4.3 de esta Tesis se apuntan las ideas básicas de este modelo teórico.

término residual en la ecuación de abandono, comprobando que la propensión a abandonar es capturada por el residuo, pero no por el nivel de satisfacción laboral en sí mismo.

Clark (2001) utiliza distintas especificaciones de una ecuación de abandono para dar indicación sobre qué es lo que representa un "buen empleo". En lugar de preguntar directamente a los trabajadores qué aspectos del empleo son importantes, este artículo adopta un enfoque hedónico, comprobando qué facetas del trabajo inducen con mayor probabilidad al cambio de empleo. Junto con la satisfacción global, considera siete diferentes aspectos (promociones, ingresos, relaciones con los jefes, seguridad laboral, uso de iniciativa, la tarea en sí misma y las horas trabajadas), medidos por la satisfacción laboral declarada por los trabajadores respecto a cada uno de ellos. La estrategia adoptada consiste en introducir, de manera alternativa, las distintas medidas de satisfacción en una ecuación de abandono, con el fin de identificar las que tienen mayor poder de predicción, indicado éste por el valor alcanzado por la función de verosimilitud.⁶⁹ Viendo qué tipos de insatisfacción se asocian con una mayor probabilidad al abandono, puede construirse una ordenación de "lo que realmente importa" del empleo. Las estimaciones muestran que la satisfacción con el ingreso y con la seguridad laboral son los factores más relevantes; el uso de la iniciativa, el trabajo en sí mismo y las horas de trabajo son también predictores significativos de los abandonos futuros. Además, las regresiones efectuadas por subgrupos detectan marcadas diferencias en la importancia relativa otorgada a las diversas características laborales según el sexo, la edad y las horas de trabajo.

2.3.2. Satisfacción laboral e intención de abandono

La intención de abandono refleja la probabilidad (subjettiva) de que un individuo cambie de empleo en un determinado período de tiempo. En principio, podría parecer que los economistas tienen poco que decir sobre los determinantes directos de tales intenciones, puesto que este tema normalmente cae dentro del dominio de la Psicología. Sin embargo, dado que los abandonos efectivos siguen

⁶⁹ Este enfoque tiene algunas similitudes con la definición de Locke (1976) de satisfacción laboral, como la suma ponderada de las satisfacciones con las distintas facetas del trabajo, donde las ponderaciones vienen indicadas por la importancia que el trabajador concede a cada una de ellas. En este caso, los pesos se derivan de la contribución al logaritmo de la verosimilitud de los diferentes conjuntos de variables ficticias de satisfacción laboral introducidas en la ecuación de abandono.

directamente a intenciones de abandono, la teoría económica sobre flujos laborales debería decir algo sobre éstas últimas.

La principal motivación de los estudios psicológicos sobre los determinantes de la intención de abandono radica en que representa un indicador de potenciales costes para las organizaciones. Para la Economía laboral, existen otras razones para proceder a su estudio. A pesar de la vasta literatura sobre rotación laboral y del creciente número de artículos sobre satisfacción laboral, los estudios que examinan la relación entre ambas variables son relativamente escasos. Como ya se ha indicado anteriormente, una razón para ello es la falta de datos longitudinales para muestras grandes, que resultan necesarios para identificar tanto la satisfacción laboral en la ola $t-1$ como la rotación laboral entre las olas $t-1$ y t . Un enfoque alternativo para investigar tal relación consiste en el uso de las respuestas a preguntas sobre las expectativas de empleo futuro o intenciones de los participantes (movilidad potencial o latente), registradas en encuestas de corte transversal. Algunas de estas bases de datos recopilan información sobre la fuerza laboral en varios países, lo que proporciona una interesante alternativa para analizar la movilidad laboral en un contexto internacional comparativo.

En general, las investigaciones económicas han analizado la relación entre satisfacción laboral y las intenciones de abandono para colectivos muy concretos: profesores universitarios (Gordon y Denisi, 1995), mujeres abogadas (Laband y Lentz, 1998), personal sanitario (Shields y Ward, 2001; Shields y Wheatley Price, 2002), personal militar (Antecol y Cobb-Clark, 2001). Aunque todos estos trabajos detectan una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y la movilidad potencial, es difícil interpretar este resultado en términos de causalidad, dado que ambas variables podrían estar determinadas conjuntamente.

Las investigaciones con carácter internacional (Leontardi y Ward, 2001) y Souza-Poza y Henneberger, 2002) también concluyen que los trabajadores que declaran insatisfacción laboral tienen una mayor probabilidad de intentar abandonar que los que se declaran satisfechos. En Souza-Poza y Henneberger (2002) se realiza, además, un estudio descriptivo de variables de actitud y comportamiento laboral, que

incluye a todos los países para los que se dispone de información.⁷⁰ Tal análisis sitúa a España en el furgón de cola (posición 24 de 25) en cuanto a intenciones de abandono; únicamente el 3% de la fuerza laboral tiene una alta intención de cambiar su empleo. Tan sólo Japón, con un 1,8%, presenta una intención de abandono menor. España también aparece mal situada en cuanto a las oportunidades de promoción (puesto 17 de 25) y a las perspectivas laborales (puesto 16); sin embargo, se encuentra entre las primeras posiciones en cuanto a orgullo de trabajar en la empresa (puesto 7) y satisfacción laboral (puesto 5). Adicionalmente, los autores investigan el impacto del paro y la legislación protectora del empleo sobre las intenciones de abandono.⁷¹ Para determinados países con estadísticas comparables, efectúan regresiones en las que incluyen, de manera alternativa, distintas variables relacionadas con el desempleo, encontrando que el cambio en la tasa de paro, pero no su nivel, presenta efecto significativo y negativo. Por otra parte, y en línea con lo esperado, el indicador utilizado del grado de protección laboral (obtenido a partir de los datos elaborados por la OCDE) tiene, *ceteris paribus*, un efecto significativo y negativo sobre las intenciones de abandono.

2.4. Satisfacción laboral en el contraste de hipótesis económicas

Siguiendo las indicaciones de la literatura sociológica y psicológica sobre bienestar subjetivo, un gran número de economistas han considerado que la satisfacción laboral no sólo depende del salario *per se*, sino también de la discrepancia entre éste y algún nivel de referencia (renta relativa).⁷² Si la satisfacción laboral se identifica directamente con la utilidad del trabajo, esa proposición tiene fuertes implicaciones para la teoría microeconómica estándar: las utilidades dejan de ser

⁷⁰ De los veinticinco países incluidos en la muestra, los autores excluyen a ocho del posterior análisis individualizado de la intención de abandono, entre los que figura España; la falta de variabilidad provocada por el reducido número de observaciones disponibles justifica tal exclusión.

⁷¹ La teoría de la búsqueda de empleo predice una relación inversa entre los abandonos reales y el desempleo, como consecuencia del efecto de competencia por los nuevos trabajos que se generan. Sería de esperar que tal relación se aplique también a las intenciones de abandono. Por otra parte, una fuerte legislación protectora del empleo puede suponer un obstáculo para la reasignación del trabajo. Dado que tal legislación afecta a la seguridad laboral, cabría esperar también que influya negativamente en las intenciones de abandono.

⁷² En el epígrafe 1.3.2 de esta Tesis se discutió la interpretación psicológica de la satisfacción laboral en términos relativos. Hay ejemplos en la literatura económica que apoyan la idea de que aumentar la renta de los miembros de un grupo no aumenta la felicidad de todos ellos (Duncan, 1975 y Easterlin, 1973, 1974). Más recientemente, Easterlin (1995) lleva a cabo una revisión de la evidencia sobre esta cuestión.

independientes entre sujetos y la maximización de la renta esperada a lo largo de la vida, como objetivo que dirige el comportamiento individual, queda en entredicho.⁷³ En este epígrafe se revisan las principales conclusiones obtenidas por los estudios que tienen en cuenta la posible relatividad de los juicios de satisfacción.

Por otra parte, la teoría de las diferencias igualadoras ha sido considerada durante mucho tiempo un marco conceptual adecuado para explicar la existencia de diferencias en el mercado laboral, y para entender la manera en que éste valora las características de los trabajadores y de los empleos. Citando a Rosen (1986): "Los diferenciales compensatorios son los diferenciales salariales observados que se requieren para igualar las ventajas o desventajas pecuniarias y no pecuniarias entre actividades laborales y entre los mismos trabajadores". Aunque la teoría resulta atractiva, gran número de investigaciones empíricas han rechazado el cumplimiento de sus predicciones, lo que podría explicarse por la falta de datos adecuados para el contraste; la dificultad, o incluso imposibilidad, para medir las características relevantes del empleo puede provocar que el necesario supuesto *ceteris paribus* no quede asegurado.⁷⁴ Recientemente, algunos autores han intentado superar estos problemas usando las puntuaciones de satisfacción como instrumento para los atributos no salariales de los empleos. En la parte final de este epígrafe, se proporcionan algunos detalles sobre estas investigaciones (véase Cuadro 2.5).

2.4.1. Renta relativa

La hipótesis de la renta relativa asume que el bienestar subjetivo está influido por los cambios en la posición que ocupa el nivel de ingresos del individuo en una determinada distribución de renta. Los estudios económicos sobre satisfacción laboral han mostrado gran interés por esta idea; que los individuos valoren su renta relativa podría explicar el escaso poder predictivo del salario absoluto respecto a la

⁷³ Como ya se indicó anteriormente (epígrafe 1.4.3), la mayoría de los investigadores de la satisfacción laboral en Economía la interpretan como un indicador directo de la utilidad del trabajo. Sin embargo, bajo la visión de los juicios de satisfacción como un índice de preferencia experimentada (Lévy-Garboua y Montmarquette, 2001), la dependencia de referente de tales juicios no implica que la utilidad del trabajo sea relativa.

⁷⁴ Bajo esta perspectiva no fallaría la teoría, sino la forma de contrastarla. En este sentido, se ha alertado también de las dificultades inherentes a la estimación de ecuaciones hedónicas de salarios cuando las características de los empleos son de percepción subjetiva (Cañada, 1997). De manera más general, otros autores han sugerido que los supuestos en los que se apoya la teoría, necesarios para que el comportamiento de los participantes en el mercado laboral refleje sus preferencias, son muy restrictivos. Si los supuestos de competencia e información perfectas no se mantienen, es improbable que el diferencial salarial de mercado para una determinada característica, caso de existir, refleje el deseo de pagar por ella.

satisfacción (epígrafe 2.2.2) y, más profundamente, podría poner en tela de juicio muchos de los fundamentos del análisis microeconómico tradicional.

Para incorporar esta hipótesis en el análisis, el investigador debe identificar el nivel salarial con el que individuo compara sus ingresos que, posteriormente, será incluido en la ecuación de satisfacción laboral junto con el salario real. Las soluciones adoptadas respecto a esta cuestión son las siguientes:

- *Salario estimado.* La mayoría de los estudios estiman una ecuación de ganancias estándar y toman el valor predicho como indicador de la renta esperada de los individuos (Clark y Oswald, 1996; Watson *et al.*, 1996; Drakopoulos y Theodossiou, 1997; Groot y Maassen van den Brink, 1998).⁷⁵
- *Salario medio.* En algunas investigaciones se considera el salario medio por ocupación, calculado a partir de la base de datos utilizada en el análisis (Cappelli y Sherer, 1988, Lydon y Chevalier, 2002) u otra fuente de información externa (Clark y Oswald, 1996).
- *Salario retardado.* Los niveles de renta obtenidos en el pasado pueden actuar como un nivel de aspiración, por lo que la satisfacción laboral dependerá de los incrementos salariales experimentados (Clark, 1999; Grund y Sliwka, 2001; Lydon y Chevalier, 2002).⁷⁶
- *Rentas en el hogar.* El individuo puede tomar como referencia los ingresos derivados del trabajo de su pareja, de otros perceptores de renta del hogar o la suma de esas rentas (Clark, 1995).
- *Renta subjetiva.* El investigador puede dejar en manos del trabajador la selección del salario de comparación, usando como tal el que cree merecer o, simplemente, utilizando como indicador del sentido de la comparación, la opinión que el sujeto expresa sobre si sus ingresos son superiores o inferiores a los que cree que debería recibir (Sloane y Williams, 1996; Ward y Sloane, 2000).

⁷⁵ La utilización de esta alternativa implica que los individuos predicen los salarios de una forma similar a como lo hacen los econométricos. Manski (1993) proporciona evidencia de que esto podría no ser así.

⁷⁶ Véase Easterlin (2001) para una discusión del efecto de las aspiraciones sobre la felicidad a lo largo de la vida.

Cuadro 2.5. Revisión de literatura económica sobre satisfacción laboral en el contraste de hipótesis económicas

Tema	Artículo	Tema central	País	Encuesta ¹	Población de estudio
<i>Renta relativa</i>	Cappelli y Sherer (1988)	Satisfacción con el pago	EEUU	Empresarial: 1985	Personal compañía aérea
	Clark (1995)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark y Oswald (1996)	Renta relativa	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Watson <i>et al.</i> (1996)	Salarios	Reino Unido	Propia: 1988	Directivos (pequeñas y medianas empresas)
	Sloane y Williams (1996)	Renta relativa	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Drakopoulos y Theodossiou (1997)	Salarios	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Lévy-Garboua y Montmarquette (1999)	Expectativas pasadas y futuras	Canadá	CGSS:1986	Nacional
	Groot y Maassen van den Brink (1998)	Salarios y género	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (1999)	Crecimiento salarial	Gran Bretaña	BHPS: 1991-92	Nacional
	Ward y Sloane (2000)	Estudio general	Escocia	Propia: 1996	Profesorado 5 Univ.
	Sloane y Williams (2000)	Renta relativa y género	Reino Unido	SCELL: 1986	6 mercados laborales locales
	Grund y Slivka (2001)	Crecimiento salarial	Alemania	GSOEP: 1994-95	Tiempo completo
	Hammermesh (2001)	Expectativas pasadas	EEUU	NLSYM: 1978,88 NLSY: 1984-96 GSOEP: 1984-96	Hombres jóvenes Jóvenes Nacional
	Lévy-Garboua y Montmarquette (2001)	Expectativas pasadas y futuras	Canadá	CGSS:1986	Nacional
	Lydon y Chevalier (2002)	Salarios	Reino Unido	HEFCE: 1996	Graduados univ.
<i>Diferencias salariales</i>	Clark (1996)	Estudio general	Gran Bretaña	BHPS: 1991	Nacional
	Clark (2002)	Dif. igualadoras	Gran Bretaña	BHPS: 1991-99	Nacional
<i>igualadoras</i>	Lalive (2002)	Dif. igualadoras	EEUU	NLSY:1994-2000	Jóvenes pluriempl.

¹El Anexo A recoge la denominación completa de las encuestas señaladas.

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de esos estudios obtienen una relación estadísticamente significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el salario elegido para la comparación; la satisfacción laboral de un trabajador disminuye conforme aumenta el salario esperado de un individuo con características similares, o las remuneraciones del grupo al que pertenece. Además, los efectos indirectos del salario, derivados del cotejo de rentas, resultan ser más importantes que los directos.⁷⁷ Los economistas que

⁷⁷ Existen excepciones a este hallazgo general. Así, por ejemplo, en Sloane y Williams (1996) y Groot y Maassen van den Brink (1998) se concluye que la comparación de rentas afecta a la satisfacción laboral de los hombres, pero no de las mujeres. Sloane y Williams (1996) obtienen, además, que los empleados varones sobrepagados declaran, *ceteris paribus*, mayor nivel de satisfacción que los remunerados equitativamente, lo que es contrario a las predicciones de la teoría de la disonancia cognitiva. En Watson *et al.* (1996), la diferencia entre el salario real y el esperado sólo se relaciona con la satisfacción de los que esperan dejar su empleo; los que prevén su permanencia se ajustan cognitivamente a esa discrepancia, de manera que el efecto desaparece. Finalmente, en Lydon y Chevalier (2002) el salario medio, calculado sobre el grupo de encuestados que comparten las características del trabajador, no tiene impacto significativo sobre su satisfacción laboral.

explican las puntuaciones de satisfacción como (una transformación de) el número de *útiles* obtenido de la actividad laboral, han interpretado estos resultados como un fuerte apoyo a la hipótesis de la utilidad relativa. Algunos trabajos han comparado el poder predictivo de algunas de las medidas de renta relativa anteriormente señaladas, usando la información proporcionada por una única encuesta, comprobando que el salario estimado o la remuneración media tienen menor capacidad para explicar la varianza de la satisfacción laboral que las medidas subjetivas (Ward y Sloane, 2000; Sloane y Williams, 2000) o que el salario retardado (Lydon y Chevalier, 2002).

El modelo de satisfacción laboral como elección posterior (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999) es una de las pocas especificaciones que tiene en cuenta la influencia sobre el presente de la historia completa de salarios y expectativas salariales. En este caso, los juicios de satisfacción no se interpretan como indicadores directos de la utilidad del trabajo; los individuos expresan satisfacción con su empleo si su riqueza de ciclo vital, parte de la cuál se ha realizado ya en la fecha de la encuesta, es mayor o igual que sus alternativas o expectativas parcialmente conocidas. Cuando se pide a un trabajador que indique cómo de satisfecho está con su trabajo, conoce si sus resultados laborales (en particular sus salarios) se han ajustado a sus expectativas hasta ese momento; pero su satisfacción también dependerá de lo que esperaba para el futuro. En este sentido, parte de la corriente de riqueza a lo largo de la vida es conocida, y parte no lo es.

De su trabajo empírico, los autores concluyen que el modelo de elección posterior, basado en las discrepancias en la riqueza de ciclo vital observadas *ex-post*, predice mejor la satisfacción declarada que otros modelos alternativos, incluido el modelo de renta relativa (véase, también, Hamermesh, 2001). Sus predicciones respecto a la importancia de los desajustes futuros de renta encuentran también apoyo empírico en Lydon y Chevalier (2002).⁷⁸ Posteriormente, Lévy-Garboua y Montmarquette (2001) vuelven a comprobar la importancia de la historia de diferenciales salariales pasados para la determinación de la satisfacción laboral, esta vez bajo una interpretación de la satisfacción laboral como índice de preferencia experimentada.

⁷⁸ En Lévy-Garboua y Montmarquette (1999), los diferenciales salariales futuros son inobservables, por lo que no es posible extraer su efecto del término de error de la ecuación de satisfacción. La existencia de encuestas con información sobre expectativas futuras de renta resulta bastante infrecuente. Lydon y Chevalier (2002) utilizan la opinión del trabajador sobre cómo será su situación financiera en uno y cinco años respecto a la actual, como variable que aproxima esos diferenciales futuros.

2.4.2. Diferencias salariales igualadoras

En general, los intentos empíricos de validar la teoría de las diferencias igualadoras se han mostrado poco exitosos. La falta de datos que permitan controlar adecuadamente las características de los empleos se ha propuesto como una posible explicación. Recientemente, algunos economistas han recurrido a la información sobre satisfacción laboral para llevar a cabo el contraste de la teoría. Clark (2002) parte de la idea de que la satisfacción laboral es una medida viable de la utilidad asociada con el trabajo que, por lo tanto, incluye información sobre una amplia variedad de características laborales que los trabajadores encuentran importantes, pero que el economista no tiene esperanzas de medir. Su contraste de la teoría se basa en el siguiente razonamiento: si los diferenciales salariales entre sectores son "rentas", entonces las ocupaciones mejor pagadas deberían también mostrar alta satisfacción; por el contrario, si se corresponden puramente con diferencias igualadoras, no debería hallarse ninguna relación con la satisfacción laboral. A partir de datos de panel, el autor obtiene evidencia de lo primero, lo que le lleva a rechazar una interpretación de la estructura salarial ocupacional basada en la teoría de las diferencias igualadoras.⁷⁹

Clark (2002) lleva a cabo un contraste de la teoría en el ámbito ocupacional e industrial, mientras que en Lalive (2002) se diseña una estrategia para su verificación a escala individual, explotando directamente su predicción cuantitativa respecto a la utilidad. La implicación central de la teoría es que, cuando el mercado laboral está en equilibrio, los trabajadores son indiferentes entre empleos con altos y bajos salarios, porque la única razón por la que un contrato laboral ofrece un elevado salario es que también conlleva condiciones laborales más onerosas. Tal predicción se traduce en que la satisfacción laboral no variará con la remuneración, si los salarios compensan exactamente los rendimientos no pecuniarios del trabajo. Por tanto, es posible contrastar la teoría simplemente regresando la satisfacción laboral sobre el salario, aunque es necesario tener en cuenta el problema de que ciertas características del trabajador no son observables. La principal novedad de este artículo radica en que, para controlar por estas características no observables, se usan datos de individuos que

⁷⁹ Clark (1996) sigue una estrategia similar para el contraste de esta teoría pero utilizando datos de corte transversal. Aunque obtiene evidencia contraria a la teoría, el hecho de no utilizar datos de panel hace que no pueda concretarse la dirección de la causalidad en la correlación positiva entre diferenciales salariales y diferenciales en satisfacción.

mantienen simultáneamente, al menos, dos trabajos (pluriempleados).⁸⁰ El contraste de la teoría se basa en la regresión de la diferencia de satisfacción entre el trabajo principal y el secundario sobre los diferenciales en salarios y en antigüedad entre empleos.⁸¹ Los resultados indican que las variaciones salariales no reflejan sólo una compensación por las condiciones de trabajo; los empleados prefieren sistemáticamente una remuneración mayor, incluso después de controlar por las diferencias más importantes entre trabajadores. El efecto estimado de los salarios sobre la satisfacción laboral es, sin embargo, relativamente pequeño, lo que sugiere que las "rentas" están presentes, pero no son de sustancial magnitud.

El autor utiliza ese mismo marco para investigar la existencia de diferenciales compensatorios entre industrias y según el tamaño de la empresa. En línea con lo obtenido por Clark (2002) los resultados indican que las variaciones salariales entre industrias reflejan la presencia de "rentas" en el mercado laboral. Por otra parte, el efecto sobre el salario del tamaño de la empresa es tanto una compensación por malas condiciones laborales como una "renta".

2.5. Conclusiones

El interés de los economistas por la satisfacción laboral es relativamente reciente, aunque el número de artículos publicados en revistas especializadas en divulgar estudios sobre el mercado de trabajo ha experimentado un enorme crecimiento en la última década. Con las salvedades indicadas en el capítulo precedente, esta joven literatura es fundamentalmente empírica y en su mayor parte dirigida al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral. Estos trabajos, que han sido revisados en el epígrafe 2.2, utilizan para ello metodologías econométricas estándares (*logit* o *probit* binomial u ordenado), apropiadas para la naturaleza ordinal de los datos de satisfacción laboral, sobre muestras aleatorias representativas, en general, de la población a escala nacional. Como variables explicativas se consideran una amplia batería de características del individuo, del empleo, y algunas que

⁸⁰ El uso de datos sobre diversos empleos mantenidos de forma simultánea por un mismo individuo posibilita controlar por las diferencias en "gustos" y en productividad no observables, así como potenciales cambios en el diseño de las encuestas o variaciones en la identidad del entrevistador. Estas ventajas tienen un coste: los trabajadores pluriempleados podrían no ser una muestra aleatoria de la fuerza laboral. El autor tiene en cuenta el potencial sesgo de selección muestral.

⁸¹ La antigüedad con el empleador actual se introduce para controlar la productividad específica del empleo.

combinan ambos elementos en la medida que son indicadoras de la calidad del emparejamiento.

En general, los análisis que abordan de manera directa el impacto sobre la satisfacción laboral de los rasgos personales (edad, sexo, educación) destacan el papel que juega en su explicación las diferencias en expectativas laborales de los sujetos. El argumento es simple: cuanto menor sea lo que un individuo espera conseguir de su actividad laboral, más probable resultará que se declare satisfecho con el empleo que ocupa. Tal razonamiento ha ayudado a comprender la relación convexa frecuentemente estimada 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. Otras características individuales han recibido menor atención como, por ejemplo, la salud, la etnia, la religión y los valores laborales, siendo estos últimos los que han mostrado una mayor capacidad predictiva.

Como no podía ser de otra forma, el salario es la característica del empleo que mayor interés ha suscitado en los economistas preocupados por los determinantes de la satisfacción laboral. La débil evidencia de un impacto positivo de esta variable sobre la valoración que los trabajadores hacen de sus empleos ha llevado a los investigadores a argumentar sobre la relevancia de la comparación de renta laborales (renta relativa) en la determinación del bienestar de los individuos, algo ya sólidamente establecido en la literatura socio-psicológica. Otras explicaciones alternativas apuntan a problemas de endogeneidad en las especificaciones econométricas, como consecuencia de que la satisfacción y los salarios podrían estar determinados conjuntamente, o al cambio en las preferencias del trabajador con el nivel de ganancias (deriva en las preferencias). Sin duda, este constituye un campo de investigación sumamente atractivo por las implicaciones que de sus hallazgos podrían derivarse en relación con los supuestos que fundamentan la teoría económica ortodoxa. Por otra parte, se ha comprobado que la inestabilidad laboral y las posibilidades de promoción, tal y como son percibidas por el trabajador, tienen un fuerte impacto sobre la satisfacción laboral. Los estudios económicos han intentado suplir la falta de información directa sobre las características de la tarea y del contexto en el que se desarrolla, usando como variables *proxies* las características de la empresa o el estatus ocupacional del trabajador, confirmando la importancia de estos aspectos para la determinación de la satisfacción.

Es de esperar que los individuos que obtengan un buen emparejamiento con sus empleos experimenten mayores niveles de satisfacción y, por tanto, que la satisfacción muestre una asociación positiva con las variables indicadoras de la calidad del ajuste. Se ha encontrado evidencia de que esto es así en relación con el desajuste educativo, la calidad y especialidad de la enseñanza recibida por el trabajador, la experiencia previa con el desempleo y el régimen de tenencia de la vivienda. Sin embargo, generalmente no se ha hallado un efecto significativo asociado a la variable estrella para la teoría del emparejamiento laboral, esto es, la antigüedad. Aunque este resultado recuerda el hallazgo de que los individuos no tienen en cuenta la duración de las experiencias que se extienden en el tiempo a la hora de evaluarlas (Kahneman *et al.*, 1997; véase epígrafe 1.4.2, afirmar su correspondencia requiere de un mayor esfuerzo de reflexión teórica sobre la equivalencia de los contextos en los que se producen estos resultados.

Las investigaciones sobre el papel que juega la satisfacción laboral en la explicación de los comportamientos individuales en el mercado de trabajo, revisadas en el epígrafe 2.3, son aún escasas en número, probablemente por las dificultades para encontrar bases de datos apropiadas para el estudio de esta cuestión (datos de panel con información sobre satisfacción laboral). Sin embargo, los trabajos desarrollados señalan con unanimidad la capacidad predictiva de la satisfacción respecto a la intención de abandono o al cambio efectivo de empleo que, en general, supera la que muestra la variable salarial. Esto último ha sido considerado uno de los principales argumentos que validan el uso de este tipo de variables subjetivas.

Por último, un grupo de economistas que interpretan los juicios de satisfacción laboral como indicadores directos de la utilidad del trabajo, han encontrado en estos datos una oportunidad para contrastar, de manera directa, viejas hipótesis económicas que fundamentan el análisis microeconómico tradicional (la independencia entre individuos de las utilidades) y la comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo (existencia de diferenciales salariales igualadores). El contraste de la primera de ellas pasa por comprobar si los cambios en la posición que ocupa el nivel de ingresos del individuo en una determinada distribución de rentas afectan a su utilidad. La segunda implica que los salarios compensan exactamente los rendimientos no pecuniarios del trabajo, lo que se traduce en que la utilidad obtenida de la actividad laboral no debería variar con el ingreso. En ambos casos, los resultados obtenidos por

las investigaciones son contrarios a las hipótesis de partida, añadiendo evidencia a la obtenida por otros autores a partir de la aplicación de otros métodos indirectos.