

Capítulo 4. Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados

4.1. Introducción

Este capítulo persigue identificar los factores que explican la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España a partir de la aplicación de técnicas de análisis multivariante. El estudio toma como guía los enfoques teóricos y empíricos adoptados por la literatura económica en este campo, que fueron revisados en los Capítulos 1 y 2 de esta Tesis. Desde un punto de vista teórico, la interpretación de los juicios de satisfacción que fundamenta nuestra investigación empírica se corresponde, básicamente, con el modelo de *preferencia experimentada* de Lévy-Garboua y Montmaquette (2001). En concreto, se considera que esas declaraciones son indicadores ordinales del bienestar subjetivo, que surge de la comparación de las utilidades proporcionadas por dos empleos, el actual y otro escogido por el trabajador como referencia. Por otra parte, la palabra "experimentada" evoca la noción de utilidad desarrollada por Kahneman *et al.* (1997) e indica que en tal valoración juegan un papel importante tanto las experiencias como las perspectivas laborales del individuo. Este marco teórico se expone con más detalle en el epígrafe 4.2.

El carácter intrínsecamente dinámico de la evaluación que realiza el individuo de su empleo plantea dificultades a la hora del contraste empírico del modelo. Aquí se interpreta que la evaluación que los trabajadores hacen de determinados aspectos de su empleo tiene contenido informativo apropiado, de manera que es posible abordar la cuestión con los datos de corte transversal suministrados por la ECVT (1999). La sección 4.3 presenta la especificación econométrica que permite el contraste, las variables finalmente seleccionadas para el mismo y la técnica usada para las

estimaciones, especialmente diseñada para variables dependientes de tipo ordinal, como es el caso de la satisfacción laboral.

El epígrafe 4.4 muestra, en primer lugar, los resultados de las estimaciones para la muestra de asalariados al completo y, posteriormente, los obtenidos para determinados colectivos definidos en función de características sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo) y de la eventualidad del tipo de contrato, cuya situación es especialmente tenida en cuenta a la hora del diseño de políticas laborales. La sección 4.5 presenta las conclusiones más relevantes.

4.2. Marco Teórico

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones para la satisfacción laboral que se presentan en este capítulo parte de dos hipótesis generales. La primera hace referencia a la naturaleza del empleo. Siendo fieles al enfoque hedónico, se supone que un empleo es algo más que un salario y un número de horas de trabajo; otros factores son también relevantes para su definición, tales como la organización del tiempo de trabajo, el tipo de tarea, las condiciones del entorno físico y humano en que se desarrolla, etc.⁹⁸ Además, dado que un empleo no es algo inmutable, en su definición también se integra la dinámica de sus características, tanto la observada después de un período de experimentación, como la prevista (estabilidad, posibilidades de promoción).

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

⁹⁸ La perspectiva adoptada aquí nos hace separarnos radicalmente de la teoría de las diferencias compensatorias (Rosen, 1986) que modeliza un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo donde el salario juega un papel central como corrector de las desigualdades en las dimensiones no salariales del empleo.

de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia.

Al considerar que el juicio es *ex-post* se pone énfasis en el hecho de que las experiencias vividas por el trabajador en su actual empleo son relevantes para la evaluación que hace de éste. De hecho, se supone que el individuo confronta la trayectoria laboral completa (la pasada y la prevista para el futuro) asociada con su empleo actual, con la hipotética que resultaría de ocupar durante todo ese tiempo su empleo de referencia.

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

$$e_i = \{z_{i,k}\}_{k=1,\dots,K} \quad [4.1]$$

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

$$e_i^* = \{z_{i,k}^*\}_{k=1,\dots,K} \quad [4.2]$$

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

$$BST_i = U(e_i) - U(e_i^*) \quad [4.3]$$

donde $U(\cdot)$ simboliza la función de utilidad del trabajo. Esta utilidad se corresponde con la noción de *utilidad experimentada* en el sentido de Kahneman *et al.* (1997), como consecuencia de que el elemento temporal (pasado y futuro) está incorporado en la definición del empleo. Por tanto, la expresión [4.3] enfatiza la importancia del

diferencial de utilidad experimentada sobre el nivel de bienestar alcanzado por el individuo en el trabajo.⁹⁹

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

$$\begin{array}{lll}
 sat_i = 0 & \text{si} & -\infty < BST_i \leq \mu_0 \\
 sat_i = 1 & \text{si} & \mu_0 < BST_i \leq \mu_1 \\
 & & \dots \\
 & & \dots \\
 sat_i = J & \text{si} & \mu_{J-1} < BST_i < +\infty
 \end{array} \quad [4.4]$$

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

Esta interpretación de los juicios de satisfacción laboral como índice de preferencia *ex-post* es, básicamente, la que subyace en el modelo de Lévy-Garboua y Montmaquette (2001), al que se hizo referencia en el Capítulo 1 de esta Tesis. Hasta el momento de la formulación de este modelo, la mayoría de los economistas habían identificado la utilidad del trabajo con el bienestar subjetivo, incorporando la idea de relatividad que para éste último se deriva de la *teoría de la privación relativa* directamente en esa función de utilidad. Matemáticamente:

$$BST_i = U(e_i, e_i^*) \quad [4.5]$$

Sin embargo, la interpretación de la satisfacción laboral declarada como un índice de preferencia por el empleo actual, que se deriva de la expresión [4.3], permite mantener la propiedad de relatividad de tales juicios, sin necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo, elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo.

⁹⁹ En el caso del empleo "ideal" o de referencia, la experimentación se produce a nivel mental.

4.3. Especificación econométrica y variables

El marco teórico expuesto anteriormente presenta la satisfacción laboral como un indicador de una variable inobservable, esto es, del bienestar que el trabajador obtiene de su trabajo. La expresión [4.3] define esta variable latente como la diferencia entre dos utilidades, la asociada al empleo ocupado y la que se derivaría del empleo ideal. Teniendo en cuenta [4.1] y [4.2], puede escribirse:

$$BST_i = U(z_{i1}, z_{i2}, \dots, z_{iK}) - U(z_{i1}^*, z_{i2}^*, \dots, z_{iK}^*) \quad [4.6]$$

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

$$BST_i = \gamma_1[U_1(z_{i1}) - U_1(z_{i1}^*)] + \gamma_2[U_2(z_{i2}) - U_2(z_{i2}^*)] + \dots + \gamma_K[U_K(z_{iK}) - U_K(z_{iK}^*)] \quad [4.7]$$

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

Si se denota por v_{ik} los diferenciales de utilidad presentes en [4.7], la regresión latente para la variable de satisfacción laboral viene dada por:

$$BST_i = \gamma_1 v_{i1} + \gamma_2 v_{i2} + \dots + \gamma_K v_{iK} + \xi_i = \gamma'v_i + \xi_i \quad [4.8]$$

donde ξ_i es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos, según una $N(0, \sigma^2)$, siendo v_i y γ los vectores que recogen, respectivamente, las variables explicativas y sus parámetros asociados. La variable de satisfacción laboral, sat_i , está vinculada ordinalmente con esa regresión latente, como se indica en [4.4], por lo que su estimación requiere de la aplicación de técnicas econométricas especialmente diseñadas para el tratamiento de este tipo de datos. Sobre esta cuestión se volverá más adelante.

Una dificultad más seria a la que se enfrenta la estimación de sat_i a partir de la ecuación [4.8] es que se precisa información sobre los diferenciales de utilidad,

componente a componente, entre el empleo actual y el de referencia. Además, dado que la utilidad se interpreta más adecuadamente como utilidad experimentada, tales valoraciones deben resumir los resultados alcanzados en el pasado y los previstos para el futuro, respecto a cada faceta del empleo. En Lévy-Garboua y Montmarquette (2001), bajo el supuesto de que los individuos son racionales y conservan un registro completo de los resultados de sus experiencias laborales (memoria perfecta), se identifica la utilidad experimentada asociada a un empleo con el valor presente esperado de este último. Así, la variable que subyace en el índice ordinal de satisfacción laboral es la suma descontada de los diferenciales, salariales y no salariales, entre el empleo ocupado y el de referencia, experimentados por el individuo en el pasado y en el futuro. Por tanto, una vez que se controlan las discrepancias en los aspectos no pecuniarios, los diferenciales salariales experimentados, convenientemente descontados, son el único determinante de la satisfacción laboral. Siguiendo esta idea, en Lévy-Garboua *et al.* (2001) la secuencia de diferenciales salariales experimentados en el pasado por cada individuo se aproxima mediante los residuos de ecuaciones de ganancias, estimadas, de año en año, con la información proporcionada por una base de datos de panel. Por otra parte, los diferenciales no salariales se capturan mediante las declaraciones de satisfacción sobre ámbitos relacionados con el trabajo, tales como el ocio, la salud y la vida marital. Finalmente, el valor presente esperado de los diferenciales salariales en el futuro es inobservable, formando parte del residuo de la versión econométrica de la ecuación de satisfacción laboral.

En esa estrategia de contraste del modelo de satisfacción laboral como preferencia experimentada, el supuesto de memoria perfecta juega un papel clave, ya que permite identificar la utilidad experimentada con el concepto normativo de *utilidad total*, en el sentido de Kahneman *et al.* (1997). Sin embargo, las evidencias empíricas recopiladas por estos últimos autores indican que el supuesto de memoria perfecta dista de ser realista, de manera que el concepto de utilidad relevante en la valoración de los resultados que se extienden en el tiempo es el de *utilidad recordada*. Esto llevaría a la necesidad de contar con una teoría de la memoria, que indique la manera en que los individuos seleccionan y/o combinan los elementos informativos para obtener una valoración de una experiencia que se extiende en el tiempo.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Kahneman *et al.* (1997) encuentran evidencia en favor de la regla de Pico/Final, a partir de experimentos de valoración de experiencias de placer y dolor desarrollados bajo condiciones de laboratorio (véase epígrafe 1.4.2 de esta Tesis).

Nuestro enfoque para solventar el problema de información que plantea la ecuación [4.8] difiere del adoptado por estos autores. En lugar de intentar reconstruir, como observadores externos, la secuencia de resultados pasados y futuros asociados con la experiencia laboral del trabajador, se usarán directamente las evaluaciones que él mismo realiza sobre diferentes aspectos de su empleo. Nuestra hipótesis es que el individuo i fundamenta su juicio sobre una determinada característica laboral en la comparación entre la utilidad que obtiene de su empleo en relación con esa característica, y la que le proporcionaría su empleo "ideal" o de referencia.¹⁰¹ Por tanto, el uso directo de tales valoraciones exime de la imposición de supuestos sobre la amplitud temporal del conjunto de información utilizado por los individuos, en sus evaluaciones retrospectivas y de futuro, y sobre su manera de combinar esa información.

En el capítulo anterior quedó patente la abundante información que la ECVT (1999) proporciona sobre las características del empleo tal y como son percibidas por los trabajadores. Por ello, ésta será la fuente de datos usada en las estimaciones. El Anexo B recoge el formato de las preguntas que permiten obtener dichos datos, así como la manera en que las respuestas se agrupan para poder construir las variables ficticias. A continuación se detalla las seleccionadas como regresores en las estimaciones, agrupadas según la faceta del trabajo a la que hacen referencia. Entre paréntesis figura el número de variables ficticias incluidas en cada grupo.

- a) *Ingresos* (2): Percepción de que el salario recibido está por encima (por debajo) del asignado por el mercado al puesto que se ocupa.
- b) *Tiempo de trabajo* (2): Deseo de más (menos) tiempo de trabajo y dinero.¹⁰²
- c) *Dureza del trabajo* (3): la realización de la tarea requiere esfuerzos físicos, el trabajo resulta estresante, el entorno físico en el que se desarrolla es agradable.
- d) *Contenido de la tarea y nivel de comunicación formal* (4): la tarea resulta atractiva, posibilidad de poner en práctica la iniciativa propia (trabajar con independencia), el trabajo posibilita ayudar a la gente, posibilidad de dar opinión respecto al trabajo que se realiza.
- e) *Relaciones personales en el centro de trabajo* (2): Buena calidad de las relaciones entre compañeros y con los jefes.

¹⁰¹ Una interpretación similar de la información sobre las evaluaciones subjetivas de las características del empleo puede encontrarse en Van Ophem (1991).

- f) *Perspectivas de futuro* (2): El empleo es percibido como estable, existen posibilidades de ser promocionado en la empresa con la formación actual.
- g) *Conciliación entre esfera laboral y familiar* (2): Deseo de dedicar más (menos) tiempo a la familia.

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

1. Salario y número de horas de trabajo (ambos en logaritmos), con la idea de que el impacto sobre el bienestar laboral de los desajustes en los ingresos y el tiempo de trabajo probablemente dependan del nivel que presentan tales variables.¹⁰²
2. Variables relacionadas con el tiempo de trabajo (horario flexible, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo mayor de 45 minutos, horario nocturno, jornada parcial) y con el contenido de la tarea y el nivel de comunicación formal en el centro de trabajo (puesto de supervisor/director, trabajo en grupo). Aunque tales variables no se corresponden con evaluaciones subjetivas de características del empleo, los resultados de las estimaciones podrían informar sobre el sentido de la preferencia de los trabajadores por las situaciones que representan.
3. Indicadores generales de la calidad del ajuste laboral, tales como el desajuste educativo (sobreeducación o infraeducación), el motivo de aceptación de empleo (el primero que encontró o por dinero), si el trabajador estuvo desempleado antes de ocupar el empleo actual y su antigüedad en la empresa. Su inclusión se justifica por el hecho de que pueden informar sobre la calidad del emparejamiento respecto a otras características laborales no consideradas explícitamente por falta de datos.
4. Indicadores de la actividad que desarrolla la empresa, para capturar efectos sobre el bienestar laboral de peculiaridades sectoriales no recogidas por el resto de regresores.
5. Variables regionales, que controlan las características de los mercados laborales zonales. La hipótesis de partida es que el bienestar laboral y, por tanto, la satisfacción con el empleo, están vinculados negativamente con el nivel de desarrollo económico de la región: los individuos que consiguen un empleo en

¹⁰² Una vez controlada la percepción de privación relativa respecto a los ingresos, se interpreta que los coeficientes asociados a estas variables recogen el efecto de los desajustes respecto al número de horas de trabajo.

¹⁰³ La ECVT (1999) proporciona información sobre los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo de forma agrupada. Teniendo en cuenta que el número de intervalos en los que aparece dividido el recorrido de la variable es elevado (13), se ha considerado oportuno utilizar la marca de clase como estimador de la renta laboral percibida.

zonas en las que resulta difícil encontrarlo, pueden obtener un suplemento de bienestar al comparar su situación con la mantenida por los parados de su región.

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

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

$$BST_i = \alpha + \gamma' \varphi_i + \lambda' z_i + \xi_i \quad [4.9]$$

donde α es una constante, los vectores φ_i y z_i recogen, respectivamente, las variables laborales y personales seleccionadas, mientras que γ y λ reúnen los parámetros asociados. La Tabla C.1 (Anexo C) muestra los estadísticos descriptivos de todas las variables consideradas en el análisis. En cuanto a la variable dependiente, $sati_i$, los diez niveles que componen la escala original se han reagrupado en tres (0, 1, 2) de la manera que a continuación se indica:

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

Hay dos razones para hacerlo así. La primera es que existe poca variabilidad y, en la mayoría de los casos, sólo pocas observaciones en los niveles más bajos de la graduación inicial. Una segunda razón es que con ello se elimina algo del "ruido" existente en la escala detallada.¹⁰⁴

Dado que la variable de satisfacción laboral, $sati_i$, está vinculada *ordinalmente* con la regresión latente [4.9], de la manera indicada en [4.4], el análisis econométrico subsiguiente se basa en un tipo de modelo especialmente diseñado para el tratamiento de esta clase de datos, en concreto, el *probit* ordenado (véase Zavoina y McElvey, 1975). Teniendo en cuenta que en nuestro caso el número de niveles de satisfacción ($J+1$) es tres y el supuesto de normalidad impuesto sobre ξ_i , este modelo genera las

¹⁰⁴ Usando el tan citado ejemplo, la gente normalmente sabe si son altos o bajos; sin embargo, podría tener dificultades para clasificarse como muy bajos o extremadamente bajos.

siguientes expresiones para la probabilidad de que dicha variable tome cada uno de sus posibles valores:

$$\begin{aligned} p_0 &= Pr(sat_i = 0) = \Phi[\mu_0 - (\gamma' \bar{v}_i + \lambda' \bar{z}_i)] \\ p_1 &= Pr(sat_i = 1) = \Phi[\mu_1 - (\gamma' \bar{v}_i + \lambda' \bar{z}_i)] - \Phi[\mu_0 - (\gamma' \bar{v}_i + \lambda' \bar{z}_i)] \\ p_2 &= Pr(sat_i = 2) = 1 - \Phi[\mu_1 - (\gamma' \bar{v}_i + \lambda' \bar{z}_i)] \end{aligned}$$

donde $\Phi[\cdot]$ simboliza la función de distribución de la normal estándar. Para que todas las probabilidades sean positivas ha de ocurrir que $\mu_0 < \mu_1$. El procedimiento *probit* ordenado selecciona como estimaciones para los vectores de parámetros γ y λ los valores que maximizan el logaritmo de la función de verosimilitud, dada por:

$$\ln L(\gamma, \lambda, \mu_0, \mu_1) = \sum_{i=1}^{i=N} \{d_{0i} \ln(p_{0i}) + d_{1i} \ln(p_{1i}) + d_{2i} \ln(p_{2i})\}$$

donde d_{ji} toma el valor 1 si $sat_i = j$ y 0 en cualquier otro caso, y la suma se extiende a todas las observaciones en la base de datos. Los umbrales μ 's son parámetros del modelo, que se estiman al tiempo que γ y λ . Cuando en la regresión latente se incluye una ordenada en el origen, como es nuestro caso, se consigue la identificación imponiendo la restricción $\mu_0 = 0$.

Dada la no linealidad del modelo, los efectos marginales de los regresores sobre las probabilidades no coinciden con los coeficientes estimados.¹⁰⁵ Para las variables continuas, dichos efectos evaluados en los valores medios de las variables vienen dados por:

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

¹⁰⁵ En el caso general, conocer los signos de los coeficientes sólo permite saber con seguridad en qué sentido variarán $Prob(sat = 0)$ y $Prob(sat = J)$, pero no lo que ocurre con las probabilidades asociadas con los niveles intermedios. En concreto, el signo del efecto marginal de cualquier regresor sobre $Prob(sat = J)$ coincide con el que presenta su coeficiente estimado, mientras que su efecto marginal sobre $Prob(sat = 0)$ tiene el signo opuesto (véase Greene, 1999).

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

$$Pr(sat=s | \bar{v}, \bar{z}, d=1) - Pr(sat=s | \bar{v}, \bar{z}, d=0) \quad \text{para } s = 0,1,2.$$

Como se indicó anteriormente, los datos usados para las estimaciones provienen de la ECVT (1999). La muestra inicialmente seleccionada está compuesta por los trabajadores asalariados, que no superan la edad de 60 años e indican un nivel educativo diferente de la categoría de "otros estudios";¹⁰⁶ incluye un total de 4319 individuos, que representan algo más del 94% del total de asalariados encuestados. La eliminación de los individuos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas provoca una reducción del tamaño muestral del 45%, hasta los 2366 finalmente seleccionados para el análisis. Las principales variables responsables de tal pérdida son las relacionadas con los ingresos (salario, con un 17,3% de no respuesta y salario comparado con el de mercado, con un 13,6%), seguidas a distancia por la relativa a la experiencia con el desempleo (5,8%).¹⁰⁷

Para calibrar el impacto de tal pérdida sobre los resultados, se estimó un modelo *probit* ordenado con selección muestral, correspondiendo la ecuación de selección a la probabilidad de que un individuo esté presente en la muestra final.¹⁰⁸ El coeficiente de correlación entre los términos de perturbación de ambas ecuaciones no resultó significativo ($\rho_{12}=0,095$; estadístico $t=0,366$), y la ecuación de satisfacción estimada por este procedimiento no presentó cambios apreciables respecto a la obtenida sin considerar la posible selectividad, por lo que son éstos últimos resultados los que se muestran en la siguiente sección.

¹⁰⁶ Es probable que la satisfacción laboral de los trabajadores próximos a la jubilación esté condicionada en mayor medida por las expectativas en relación con el período de retiro que por las propias experiencias laborales. Por otra parte, y según se indica en la propia encuesta, dentro de la categoría de "otros estudios" se incluyen los cursados en academias y, en general, todas las titulaciones no homologadas. Dada la heterogeneidad presente en esta clasificación, y el reducido número de individuos incluidos (3,0% del total de asalariados encuestados), se ha optado por su eliminación.

¹⁰⁷ La no respuesta a la pregunta de satisfacción es poco relevante (0,8%).

¹⁰⁸ La tabla C.3 del Anexo C muestra las estimaciones de la ecuación de selección.

4.4. Resultados de las estimaciones

En primer lugar se exponen las estimaciones realizadas sobre el conjunto de la población asalariada, para después desglosar el análisis por grupos de individuos que tienen características particulares.

4.4.1. Resultados para el conjunto de los trabajadores asalariados

La Tabla 4.1 presenta los resultados de la estimación del modelo *probit* ordenado para la satisfacción laboral especificado en la sección anterior, para la muestra finalmente seleccionada. Los estadísticos generales que figuran en su parte inferior señalan que el modelo es significativo en su conjunto y que la bondad del ajuste resulta aceptable (Pseudo-R²=23,4%), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado.¹⁰⁹ El modelo predice correctamente el nivel de satisfacción de dos tercios de los individuos incluidos en la muestra.

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

¹⁰⁹ Este estadístico Pseudo-R², también conocido como índice de razón de verosimilitudes o R² de McFadden, se obtiene a partir de la siguiente expresión: $[1 - L(\beta_1) / L(\beta_0)]$, donde $L(\beta_1)$ y $L(\beta_0)$ representan, respectivamente, el valor de la verosimilitud con y sin la inclusión de las variables de control (McFadden, 1974).

Tabla 4.1. Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral¹

Variables	Coefic.	Ef. Marg. ²
Constante	0,183	
Varón	-0,033	-0,013
Edad	-0,060***	-0,023
Edad ² (/100)	0,077***	0,030
Composición familiar: Pareja con hijos	0,034	0,013
Pareja sin hijos	0,008	0,003
Sin pareja con hijos	0,080	0,031
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	-0,021	-0,008
FP1	-0,011	-0,004
FP2	-0,075	-0,030
Bach. Superior/BUP/COU	-0,234**	-0,092
Univ. grado medio	-0,269**	-0,105
Univ. grado superior	-0,420***	-0,161
Salario (log. de ptas/mes)	0,320***	0,126
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,444***	-0,170
Salario mayor que el de mercado (♣)	0,019	0,008
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,377***	-0,148
Más tiempo y salario (♣)	-0,259***	-0,101
Menos tiempo y salario (♣)	-0,347***	-0,134
Horario flexible (♣)	0,158**	0,062
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	-0,085	-0,033
Horario nocturno	-0,221***	-0,085
Jornada parcial	-0,021	-0,008
Trabajo físico (♣)	-0,102*	-0,040
Trabajo estresante (♣)	-0,291***	-0,115
Entorno físico agradable (♣)	0,356***	0,137
Tarea atractiva (♣)	0,542***	0,205
Trabaja con independencia (♣)	0,183***	0,072
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,102 [^]	0,040
Puede dar sus opiniones (♣)	0,110*	0,043
Trabajo en grupo	0,161**	0,062
Supervisor/Director	0,052	0,020
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,431***	0,166
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,138*	0,054
Posibilidades de ascenso (♣)	0,149**	0,058
Trabajo estable (♣)	0,532***	0,197
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,133**	-0,053
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,479**	-0,180
Desajuste educativo: Sobreducado	0,021	0,008
Desajuste educativo: Infraeducado	0,135	0,053
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,146**	-0,057
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,160 [^]	-0,062
Ha estado desempleado	-0,008	-0,003
Antigüedad (años)	-0,002	-0,001
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,022	0,009
Construcción	-0,105	-0,041
Comercio	-0,109	-0,042
Hostelería	-0,100	-0,039
Transporte y comunicaciones	-0,089	-0,035
Intermediación financiera	-0,255 [^]	-0,098
Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,070	-0,027
Admón Pbca. y Defensa	0,019	0,008
Educación	-0,102	-0,040
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,437***	0,173
Región: Noroeste	0,126	0,050
Nordeste	-0,228**	-0,090
Este	-0,312***	-0,122
Centro	-0,182**	-0,072
Madrid	-0,390***	-0,151
μ ₁	2,013***	
Número de observaciones	2366	
Test de la razón de verosimilitudes	1033,69***	
Pseudo-R ²	23,4%	
% predicciones correctas	66,9%	

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y ([^]) al 15%. El parámetro μ₀ ha sido normalizado al valor cero.

² Efectos marginales sobre Pr(sat=2), calculados como se indica en el texto (epígr. 4.3).

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

Entrando ya en el comentario detallado de los coeficientes estimados, y, en concreto, los asociados con las características individuales, los resultados reproducen dos hallazgos habituales en la literatura económica. En primer lugar, se observa un perfil bien definido con forma de *U* entre la edad y la satisfacción laboral, estimándose el mínimo de tal relación convexa en los 39 años. En segundo lugar, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos, lo que podría resultar sorprendente dado que aquellos con mayor instrucción consiguen, por lo general, mejores empleos.¹¹⁰ Algunos autores han argumentado que estos hechos son el resultado de la asociación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de expectativas del individuo, del que la edad y el nivel educativo se consideran *proxies* (Clark *et al.*, 1996; Clark y Oswald, 1996).¹¹¹ En nuestro caso, tales observaciones requieren una reflexión adicional puesto que las variables subjetivas introducidas en la especificación incluyen ya información sobre las expectativas laborales del individuo, en la medida que señalan la calidad relativa del empleo actual respecto al tomado como referencia por el individuo. En este contexto, los efectos detectados de la edad y la educación podrían recoger cambios en las aspiraciones laborales, en relación con facetas del empleo no consideradas en el modelo, o con otros aspectos de carácter global como, por ejemplo, el ritmo en el desarrollo de la carrera profesional.¹¹²

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

¹¹⁰ Desde un punto de vista de microeconómico, la educación es vista como una inversión individual realizada en la etapa más temprana de la vida, cuyos beneficios se expanden a lo largo del ciclo vital. Empíricamente, sus rendimientos se miden en términos monetarios, mediante la estimación de ecuaciones de ganancias. La relación negativa generalmente estimada entre educación y satisfacción laboral indica que los superiores ingresos derivados de una mayor escolarización pueden verse compensados, al menos en parte, por pérdidas de bienestar en la esfera laboral.

¹¹¹ Una explicación alternativa para la relación inversa entre la satisfacción laboral y la educación se fundamenta en que los trabajadores más instruidos tienen mayor probabilidad de sufrir desajustes educativos. Sin embargo, las estimaciones aquí presentadas descartan este argumento, ya que no se detecta ningún efecto independiente de la sobreeducación sobre la satisfacción laboral. Groot y Maassen van den Brink (1998) obtienen este mismo resultado para una muestra de empleados holandeses.

¹¹² Otra posibilidad es que la introducción de manera dicotómica de las percepciones sobre las características laborales no consiga capturar completamente el efecto de las expectativas laborales sobre la satisfacción laboral.

desaparición de tal impacto. En el epígrafe siguiente se analizará con mayor detalle esta cuestión.

En cuanto a las características del empleo, la percepción de privación relativa respecto a los ingresos, recogida a través de la variable que indica que el salario es menor que el de mercado, tiene un efecto negativo sobre la satisfacción.¹¹³ Además, el coeficiente positivo asociado al salario indica que el impacto derivado de esa comparación de rentas disminuye con el nivel salarial. El número de horas trabajadas muestra una correlación negativa con la satisfacción laboral, así como los desajustes entre la situación actual del trabajador respecto a esta cuestión y la preferida, siendo mayor el impacto del sobreempleo. Como cabía esperar, los empleados se declaran más satisfechos cuando tienen la posibilidad de decidir cuándo llegar al trabajo o cuando marcharse (horario flexible) y menos cuando su horario laboral es nocturno. Lo mismo ocurre con los desplazamientos largos de la casa al trabajo y con la jornada parcial, aunque para estas variables la relación no resulta estadísticamente significativa. Los resultados también confirman las previsiones respecto al impacto de la dureza del trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores. Así, los individuos que desempeñan su cometido en un entorno físico agradable se declaran más satisfechos con su empleo, mientras que lo contrario sucede cuando se enfrentan frecuentemente a situaciones estresantes o que requieren de grandes esfuerzos físicos.

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

¹¹³ El efecto del sobrepago no resulta estadísticamente significativo, lo que apoyaría la teoría de las preferencias interdependientes en su forma fuerte, que indica que sólo son relevantes las comparaciones desfavorables o los sentimientos de envidia (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999). De acuerdo con las predicciones de la teoría psicológica de la disonancia cognitiva, el signo del coeficiente estimado debería haber sido negativo, reflejando los sentimientos de incomodidad que podría provocar en el trabajador el hecho de estar remunerado en exceso.

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

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

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

Las variables usualmente interpretadas como indicadoras de la calidad del emparejamiento con el empleo tienen, *ceteris paribus*, escasa influencia sobre la satisfacción, con la excepción de las que señalan la razón por la que se aceptó el empleo. El efecto negativo asociado con admitir la primera oferta laboral recibida muestra la importancia de llevar a cabo un proceso adecuado de selección a la hora de tomar la decisión de emplearse. Es posible que la mayoría de los individuos que actuaron así lo hicieran motivados por la necesidad de "ganarse la vida" y a costa de

sacrificar el cumplimiento de sus expectativas laborales.¹¹⁴ Una vez que el nuevo empleo solventa el problema económico, las aspiraciones del individuo podrían volver a elevarse hasta su nivel previo. También los sujetos que aceptaron el empleo porque el sueldo ofrecido era mayor que el que anteriormente tenían están menos satisfechos que los motivados por otras razones, aunque en este caso la relación es estadísticamente menos significativa. En general, las metas monetarias son difíciles de saciar, de manera que los que consideran el trabajo simplemente como una fuente de ingresos están más expuestos a frustraciones.¹¹⁵ Finalmente, los trabajadores que desarrollan actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales son los que declaran mayor nivel de satisfacción, mientras que lo contrario ocurre con los que trabajan en entidades de intermediación financiera. Los coeficientes estimados para las variables regionales sugieren que los empleados en las regiones del Sur (referencia) y Noroeste de España están significativamente más satisfechos con sus trabajos que los del resto del territorio. Estas zonas presentan niveles de desarrollo inferiores a la media nacional, con tasas de paro relativamente elevadas, de manera que es posible que los trabajadores, conscientes de las dificultades para encontrar una oportunidad de empleo, valoren el que tienen en mayor medida.¹¹⁶

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

¹¹⁴ Otras motivaciones distintas a la señalada para aceptar la primera oferta laboral recibida podrían ser el simple deseo de trabajar o de cambiar de empresa y las relacionadas con la familia. Sin embargo, todas ellas figuran explícitamente como respuestas a la pregunta que genera estas variables y se incluyen en la categoría de referencia.

¹¹⁵ Esta cuestión está relacionada con el significado que el individuo otorga a la actividad laboral y ha sido abordada en la literatura bajo la óptica de los "valores laborales". Así, Clark (1996) introduce en su ecuación de satisfacción un conjunto de variables indicadoras del aspecto de cualquier trabajo que más valoran los sujetos. En línea con lo aquí obtenido, aquellos que señalan las oportunidades de ascenso o la retribución monetaria como las facetas más importantes de un trabajo, declaran niveles de satisfacción laboral significativamente menores.

¹¹⁶ Estas variables podrían estar recogiendo también peculiaridades regionales sobre la forma de entender la vida, en general, y el trabajo, en particular, lo que contribuiría a explicar que los trabajadores de la zona Centro, a pesar del poco dinamismo de sus mercados laborales, declaren, *ceteris paribus*, menores niveles de satisfacción.

mercado, y presenta signo contrario a tener unas buenas relaciones con los jefes. Por regiones, los superiores efectos negativos corresponden a las de mayor nivel de desarrollo, lo que apoyaría la hipótesis de una relación directa entre la estrechez del mercado laboral y la satisfacción laboral.

4.4.2. Resultados del análisis por grupos

En este apartado se presenta un análisis comparativo de los factores explicativos de la satisfacción laboral de determinados colectivos, definidos en función de algunas características personales (sexo, edad, nivel educativo) y del empleo (tipo de contrato). Como señala Clark (1996), los economistas laborales deberían conceder una alta prioridad a la investigación de qué es lo que hace que diferentes grupos estén satisfechos con sus empleos, dada la relación bien documentada entre la satisfacción laboral y el comportamiento en el mercado de trabajo. De manera más general, las políticas laborales se orientan hacia determinados colectivos, de forma que para su diseño y posterior valoración puede resultar relevante tener un conocimiento de qué aspectos del empleo son los que más influyen en su bienestar.

4.4.2.1. Diferencias por género

Numerosas investigaciones apoyan la existencia de discriminación negativa contra la mujer en el mercado laboral, que se traduce en segregación ocupacional, menor nivel retributivo y de oportunidades de promoción, comportamientos de acoso en el trabajo, mayores tasas de despido, etc. Dada su peor situación respecto a esos estándares de comparación, sería de esperar que las mujeres declarasen menores niveles de satisfacción con sus empleos que los hombres. Sin embargo, la mayoría de las encuestas usadas en los análisis de satisfacción laboral revelan que están más satisfechas con sus trabajos que los varones. En la literatura se han indicado varias hipótesis explicativas, basadas en la presencia de diferenciales por género en las características personales o de los trabajos, en los "gustos" o valores laborales, en las tasas de participación o en las expectativas laborales. Las investigaciones más exhaustivas sobre esta cuestión, utilizando datos del Reino Unido, llegan a la conclusión de que tal paradoja podría deberse a que las mujeres, en general, esperan menos de sus trabajos que los hombres (Clark *et al.*, 1996) y tienen distintos esquemas valorativos de las características de los empleos (Groot y Maassen van den Brink, 1998; Sloane y Williams, 2000). Este epígrafe persigue investigar por qué la

característica género no tiene capacidad predictiva para la satisfacción laboral de los asalariados españoles, tal como indican las estimaciones presentadas en la sección anterior.¹¹⁷ La hipótesis de partida es que este resultado se debe, en gran medida, a que en la regresión se han incluido indicadores subjetivos de las características del empleo, que capturan el efecto del género.

Antes de investigar econométricamente esta cuestión, resulta interesante inspeccionar la distribución por género de las variables consideradas en la modelización (Tabla C.1 del Anexo C). Los estadísticos descriptivos señalan algunas diferencias importantes en cuanto a las características personales. Así, la edad media de las mujeres trabajadoras es inferior a la de los varones, siendo más frecuente entre ellas la situación de soltería (con y sin hijos) y menos la de matrimonio con hijos. Algo más del 30% de las trabajadoras cuentan con titulación universitaria, frente al 20% en el caso del colectivo masculino, correspondiendo la mayor parte de este diferencial a estudios universitarios de grado medio, si bien su nivel de capital humano específico es menor, tal y como indican las cifras de antigüedad.

En cuanto a las características laborales, el salario masculino medio es un 30% superior al femenino, aunque en términos de salario-hora la diferencia se reduce a más de la mitad, fundamentalmente por la mayor incidencia entre las mujeres de la jornada a tiempo parcial (16% frente a 8% en el caso de los hombres). Algunos hechos indican que tal diferencial podría no ser resultado de una discriminación salarial directa contra las mujeres, sino de la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal. Así, el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad es aproximadamente la mitad que el de los hombres (19% frente a 10%). También la distribución de ambos colectivos por sectores de actividad señala una mayor presencia relativa de trabajadoras en hostelería, actividades inmobiliarias y de alquiler, administración pública, educación y actividades sanitarias, y considerablemente menor en sectores con salarios medios relativamente elevados, tales como el sector industrial y la construcción. Además, las mujeres declaran con una frecuencia algo mayor que los hombres que su salario se corresponde con el asignado por el mercado para el tipo de puesto que ocupan y que están sobreeducadas. Por otra parte, los varones tienen mejores perspectivas de futuro en sus empleos que las mujeres, tanto

¹¹⁷ Souza-Posa y Souza-Posa (2000a) exploran esta cuestión en un contexto internacional (21 países), concluyendo que el diferencial de satisfacción en favor de las mujeres es un fenómeno anglosajón, es decir, aplicable sólo a Estados Unidos y Gran Bretaña.

en lo que se refiere a estabilidad (84% frente a 79%) como a posibilidades de recibir una promoción interna (48% frente a 41%). Respecto al resto de características laborales consideradas, las mayores diferencias se presentan en lo que respecta al horario nocturno (26% frente a 17%), a la necesidad de realizar esfuerzos físicos (50% frente a 31%), el trabajo en grupo (76% frente a 67%) y la aceptación del empleo por motivos de dinero (9% frente a 4%).

La Tabla 4.2 recoge el coeficiente obtenido para la variable sexo (varón=1) al estimar distintas especificaciones del modelo de satisfacción laboral.¹¹⁸ La especificación (0) indica que la variable de género no resulta significativa cuando se incluye como único regresor, lo que se interpreta como que las distribuciones de satisfacción laboral no condicionadas son homogéneas por género.¹¹⁹ La especificación (1), denotada como especificación básica, incluye un conjunto de variables similar al normalmente considerado en los modelos que detectan el diferencial por género en la satisfacción.¹²⁰ El resultado obtenido es el usualmente hallado por la literatura; las mujeres trabajadoras, *ceteris paribus*, se muestran más satisfechas que los hombres. Para comprobar qué características laborales son las responsables de que en la especificación final tal efecto desaparezca, se ha procedido a añadir, alternativamente, cada uno de los bloques de variables relacionados con distintos aspectos del trabajo [especificaciones (2) a (8)]. Se observa que la variable de género pierde su poder predictivo cuando se añaden las variables relacionadas con el tiempo de trabajo, la dureza del mismo y, fundamentalmente, cuando se introduce la valoración del salario percibido respecto al salario de mercado. Aunque estos modelos están mal especificados, los signos de los coeficientes asociados a las nuevas variables coinciden con los mostrados en la especificación final (véase Tabla 4.1). Por tanto, es posible concluir que la estimación de un diferencial por género en la satisfacción laboral a partir de la especificación básica es consecuencia de un problema de omisión de variables, y principalmente de las relacionadas con los tres aspectos indicados. Sin embargo, la mayoría de esos regresores reflejan la valoración subjetiva del trabajador

¹¹⁸ En todas ellas se ha usado como muestra la utilizada en las estimaciones presentadas en la sección anterior. La Tabla C.2 (Anexo C) muestra los resultados completos de las estimaciones.

¹¹⁹ La misma conclusión se obtiene a partir de contraste χ^2 de homogeneidad sobre las distribuciones de satisfacción por género mostradas en la Tabla C.1 del Anexo C [$\chi^2=0,329$; valor crítico (10%)=4,60]. A similar resultado se llega cuando se considera la muestra inicial de asalariados, es decir, sin descontar las observaciones con valores perdidos en las variables independientes [$\chi^2=1,542$; valor crítico (10%)=4,60].

¹²⁰ Los regresores incluidos son las características individuales (sexo, edad, composición familiar, nivel educativo), los niveles de salario y de horas de trabajo (en logaritmos), la antigüedad, el tipo de puesto (supervisor/director), tipo de jornada (jornada parcial), indicadores de estabilidad del empleo y de posibilidades de promoción, junto con las variables de sector de actividad y regionales.

respecto a aspectos de su trabajo, por lo que la conclusión no es, necesariamente, que los empleos ocupados por hombres y mujeres presenten diferencias objetivas respecto a tales características; simplemente, podrían estar considerando diferentes estándares a la hora de realizar la evaluación, lo que daría apoyo a la idea de que las expectativas juegan un importante papel en la explicación de la paradoja por género en la satisfacción laboral (Clark *et al.*, 1996)

Tabla 4.2. Estimación probit ordenado del coeficiente asociado a la variable sexo (varón=1). Distintas especificaciones econométricas¹

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

¹ Los coeficientes estimados provienen de regresiones sobre la misma muestra de empleados, aquéllos para los que se dispone de información respecto a las variables de control introducidas en la especificación final (N=2366). La Tabla C.2 (Anexo C) muestra las estimaciones completas. (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y () al 15%.

La parte final de esta sección se centra en detectar cualquier diferencia en la manera en que se determina la satisfacción laboral entre los dos sexos. Para ello, se ha estimado la especificación final de forma separada para ambos colectivos (Tabla 4.3). En cuanto a la influencia de las características personales, la edad produce efectos similares sobre la satisfacción laboral de hombres y mujeres, estimándose el mínimo de la relación convexa en 39 y 37 años, respectivamente, mientras que la composición familiar no tiene un impacto significativo. En línea con lo obtenido por otros autores (Miller, 1980; Clark, 1997), el efecto negativo de la educación es mayor para las trabajadoras, con diferencias importantes para los niveles de educación universitaria superior, bachillerato superior y FP1.

Tabla 4.3. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por sexo¹

	Varones		Mujeres	
	Coefic.	E.M. ²	Coefic.	E.M. ²
Constante	0,692		-0,612	
Edad	-0,055**	-0,021	-0,060^	-0,024
Edad^2(/100)	0,070**	0,027	0,082^	0,032
Composición familiar: Pareja con hijos	0,022	0,009	0,059	0,023
Pareja sin hijos	-0,007	-0,003	0,099	0,039
Sin pareja con hijos	0,062	0,025	0,075	0,029
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,013	0,005	-0,021	-0,009
FP1	0,096	0,038	-0,348^	-0,137
FP2	-0,076	-0,030	-0,117	-0,047
Bach. Superior/BUP/COU	-0,170	-0,067	-0,446**	-0,174
Univ. grado medio	-0,278*	-0,107	-0,324^	-0,128
Univ. grado superior	-0,255^	-0,099	-0,767***	-0,284
Salario (log. de ptas/mes)	0,270**	0,106	0,412***	0,161
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,456***	-0,174	-0,494***	-0,186
Salario mayor que el de mercado (♣)	0,156	0,062	-0,261	-0,102
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,418***	-0,164	-0,341*	-0,133
Más tiempo y salario (♣)	-0,228***	-0,089	-0,387***	-0,148
Menos tiempo y salario (♣)	-0,327***	-0,126	-0,416**	-0,158
Horario flexible (♣)	0,124	0,049	0,270*	0,107
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	-0,003	-0,001	-0,256	-0,097
Horario nocturno	-0,212***	-0,082	-0,250*	-0,095
Jornada parcial	0,003	0,001	-0,004	-0,002
Trabajo físico (♣)	-0,118^	-0,046	-0,076	-0,029
Trabajo estresante (♣)	-0,251***	-0,099	-0,444***	-0,174
Entorno físico agradable (♣)	0,373***	0,143	0,394***	0,149
Tarea atractiva (♣)	0,559***	0,212	0,492***	0,186
Trabaja con independencia (♣)	0,133*	0,052	0,316***	0,122
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,063	0,025	0,275**	0,105
Puede dar sus opiniones (♣)	0,071	0,028	0,228**	0,088
Trabajo en grupo	0,129^	0,050	0,238**	0,092
Supervisor/Director	0,017	0,007	0,256	0,101
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,412***	0,159	0,450***	0,171
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,118	0,046	0,191	0,073
Posibilidades de ascenso (♣)	0,128*	0,050	0,190^	0,074
Trabajo estable (♣)	0,661***	0,240	0,300**	0,114
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,097	-0,038	-0,251**	-0,099
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,534*	-0,197	-0,542	-0,205
Desajuste educativo: Sobreducado	0,026	0,010	0,011	0,004
Desajuste educativo: Infraeducado	0,193	0,076	0,094	0,037
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,127*	-0,050	-0,223**	-0,087
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,076	-0,030	-0,558*	-0,204
Ha estado desempleado	0,056	0,022	-0,143	-0,055
Antigüedad (años)	0,002	0,001	-0,014*	-0,006
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	-0,095	-0,037	0,879**	0,337
Construcción	-0,079	-0,031	-0,094	-0,035
Comercio	-0,228*	-0,088	0,191	0,074
Hostelería	-0,012	-0,005	-0,069	-0,026
Transporte y comunicaciones	-0,093	-0,036	-0,070	-0,026
Intermediación financiera	-0,115	-0,045	-0,471^	-0,161
Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,110	-0,043	0,042	0,016
Admón Pbca. y Defensa	-0,045	-0,018	0,264	0,104
Educación	0,004	0,001	-0,202	-0,074
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,478**	0,188	0,540**	0,213
Región: Noroeste	0,147	0,059	0,084	0,033
Nordeste	-0,143	-0,057	-0,515***	-0,200
Este	-0,237**	-0,093	-0,509***	-0,198
Centro	-0,223**	-0,088	-0,110	-0,044
Madrid	-0,391***	-0,151	-0,383*	-0,151
μ ₁	2,006***		2,193***	
Número de observaciones	1589		777	
Test de la razón de verosimilitudes	667,59***		432,04***	
Pseudo-R ²	22,6%		29,5%	
% predicciones correctas	66,8%		68,9%	

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

² Efectos marginales sobre $Pr(sat=2)$, calculados como se indica en el texto (epígr. 4.3).

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

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

4.4.2.2. Diferencias por grupos de edad

Resulta lógico pensar que los factores que determinan el bienestar laboral de los sujetos cambien con la acumulación de experiencias en el ámbito del trabajo y el progreso en otras áreas de la vida. Dicho de otro modo, el conjunto de ponderaciones que los individuos otorgan tanto a las aportaciones realizadas a la actividad laboral (*inputs*), como a sus resultados (*outputs*), presumiblemente evolucione a la par que su desarrollo personal. El contraste directo de esa hipótesis exige disponer de información sobre un mismo individuo en distintas etapas de su vida. El objetivo que se persigue en este epígrafe es aportar evidencia indirecta sobre esta cuestión a partir de datos de corte transversal.

La idea es comprobar en qué medida los factores asociados con la satisfacción laboral cambian con la edad de los encuestados. Para ello se ha estimado la especificación final de forma separada para tres grupos de trabajadores: jóvenes (16 a 32 años), maduros (33 a 43) y mayores (44 a 60). Los resultados, recogidos en la Tabla 4.4, muestran, en primer lugar, que la asociación negativa entre el nivel de educación

y la satisfacción laboral se manifiesta a partir del momento en que el individuo debería haber consolidado su situación en el mercado laboral (etapa central). Este parece ser el momento en que se efectúa una valoración crítica de los resultados obtenidos de la inversión educativa, después de una primera fase de experimentación con los empleos, en la que los individuos se mantienen atentos al devenir de los acontecimientos. Para los trabajadores que realizaron una mayor inversión en educación (universitarios de grado superior), ese efecto se propaga hasta la última etapa de la vida laboral, probablemente porque la inversión educativa se realizó considerando un horizonte más amplio para la recogida de los beneficios esperados.

Las comparaciones salariales afectan en mayor medida la satisfacción laboral de los trabajadores de más edad y, fundamentalmente, de los jóvenes. En los comienzos de la vida laboral, cuando se está aprendiendo sobre lo que significa trabajar y, por tanto, se carece de experiencia en el empleo, el salario puede ser la principal referencia para comparar distintos trabajos. En la última etapa, cuando las situaciones laborales alcanzan un alto grado de consolidación, la importancia de este aspecto vuelve a aumentar como consecuencia de que las comparaciones sociales, en general, adquieren mayor relevancia. Esta fase de la vida laboral se caracteriza por un menor dinamismo en la carrera profesional (menos cambios dentro de la empresa y entre empresas), lo que podría llevar al trabajador a seleccionar puntos de referencia externos a su experiencia para valorar su propia situación.

Los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo muestran asociación significativa con el bienestar de los individuos en las dos primeras etapas del ciclo laboral. En general, estos grupos cuentan con más alternativas para el uso del tiempo, que se desplazan desde el ocio para los jóvenes al cuidado de la familia para los maduros. La necesidad de desarrollar actividades ajenas al trabajo remunerado influirá sobre la esfera laboral en mayor o menor medida, dependiendo del grado de obligatoriedad que el individuo asigne a su cumplimiento. No es de extrañar, por tanto, que los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo afecten más a los trabajadores de mediana edad que a los jóvenes, ya que cuentan con la responsabilidad de atender a la familia propia. Así, el sobreempleo (trabajar más tiempo del deseado) tiene un efecto negativo mayor sobre su satisfacción, mientras que en el caso de los jóvenes la situación es la contraria. Una vez controlados los desajustes en las preferencias por el tiempo de trabajo, la duración de la jornada tiene mayor impacto sobre el bienestar de los trabajadores maduros, siendo también los únicos que se ven

afectados positivamente por tener flexibilidad respecto al horario de entrada y de salida del trabajo, y negativamente por dedicar menos tiempo a la familia del deseado, lo que apoya la idea de su mayor preocupación por la conciliación de la esfera laboral y familiar.

En cuanto a las características de la tarea, el hecho de tener que hacer grandes esfuerzos físicos impacta negativamente sobre el bienestar del grupo de mayor edad y, en menor medida, también sobre el de los más jóvenes. El efecto negativo del estrés disminuye con la edad, siendo no significativo en la última etapa de la vida laboral, mientras que contar con un entorno físico agradable produce el efecto positivo esperado en los tres grupos, pero mayor en el intermedio.

La posibilidad de trabajar con independencia muestra una relación directa con la satisfacción laboral de los tres colectivos, aunque con mayor efecto sobre el bienestar de los trabajadores de mayor edad. El efecto positivo del altruismo (poder ayudar a los demás) sólo se manifiesta en el caso de los más jóvenes, mientras que las variables relacionadas con el nivel de comunicación formal (posibilidad de dar opiniones y el trabajo en grupo) sólo afectan positivamente al bienestar de los trabajadores de mediana edad, al igual que mantener buenas relaciones con los compañeros. Considerados globalmente, estos resultados parecen perfilar una evolución del entorno de interés de los trabajadores: los jóvenes preocupados por las repercusiones sociales de su actividad laboral, los maduros centrados en las relaciones personales en el centro de trabajo y los de mayor edad, después de atravesar esas etapas, con mayor deseo de autonomía.

Los coeficientes estimados para las variables indicadoras de las perspectivas de futuro asociadas al empleo muestran los resultados esperados. La posibilidad de ser promocionado dentro de la empresa sólo encuentra valoración positiva entre los jóvenes; la oportunidad de progresar en la empresa resulta más relevante al inicio de la trayectoria profesional que cuando se ha alcanzado un nivel determinado. Probablemente esto sea así tanto por la mayor remuneración asociada con la nueva situación prevista, como por lo que supone de reafirmación personal para el joven. Por otra parte, el efecto positivo de la estabilidad laboral sobre el bienestar aumenta con la edad, en línea con la evolución de la aversión al riesgo. La posible pérdida del estatus adquirido y las mayores dificultades para encontrar una alternativa de empleo con una edad avanzada explicarían este hecho.

Tabla 4.4. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por grupos de edad¹

	16-32		33-43		44-60	
	Coefic.	E.M. ²	Coefic.	E.M. ²	Coefic.	E.M. ²
Constante	-1,095		0,893		-2,655	
Varón	-0,096	-0,038	-0,016	-0,007	0,093	0,037
Edad	-0,027*	-0,010	-0,033*	-0,013	0,018	0,007
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,076	-0,029	0,200	0,077	-0,035	-0,014
Pareja sin hijos	-0,011	-0,004	0,098	0,037	-0,166	-0,066
Sin pareja con hijos	-0,267	-0,096	0,329	0,128	0,047	0,019
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,114	0,043	0,091	0,036	-0,287*	-0,114
FP1	0,133	0,051	-0,130	-0,051	0,083	0,032
FP2	0,154	0,059	-0,044	-0,017	-0,300	-0,119
Bach. Superior/BUP/COU	0,014	0,005	-0,343*	-0,133	-0,247	-0,098
Univ. grado medio	-0,029	-0,011	-0,363^	-0,141	-0,376	-0,149
Univ. grado superior	-0,162	-0,058	-0,491**	-0,187	-0,795***	-0,305
Salario (log. de ptas/mes)	0,379***	0,143	0,377**	0,147	0,324*	0,129
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,666***	-0,236	-0,227**	-0,088	-0,458***	-0,181
Salario mayor que el de mercado (♣)	-0,216	-0,084	0,111	0,044	0,076	0,030
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,294^	-0,111	-0,681***	-0,266	-0,213	-0,085
Más tiempo y salario (♣)	-0,262**	-0,098	-0,275**	-0,107	-0,197	-0,078
Menos tiempo y salario (♣)	-0,227^	-0,085	-0,559***	-0,207	-0,218	-0,087
Horario flexible (♣)	0,047	0,018	0,291**	0,115	0,096	0,038
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	-0,172	-0,063	0,000	0,000	-0,066	-0,026
Horario nocturno	-0,271**	-0,099	-0,237*	-0,091	-0,181	-0,072
Jornada parcial	-0,210	-0,077	-0,117	-0,045	0,300	0,118
Trabajo físico (♣)	-0,153^	-0,058	-0,019	-0,007	-0,287**	-0,114
Trabajo estresante (♣)	-0,445***	-0,170	-0,284***	-0,112	-0,090	-0,036
Entorno físico agradable (♣)	0,341***	0,125	0,473***	0,179	0,325**	0,129
Tarea atractiva (♣)	0,532***	0,193	0,642***	0,239	0,482***	0,190
Trabaja con independencia (♣)	0,190*	0,071	0,192*	0,075	0,298**	0,118
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,231**	0,086	-0,011	-0,004	-0,035	-0,014
Puede dar sus opiniones (♣)	0,085	0,032	0,199*	0,077	0,020	0,008
Trabajo en grupo	0,096	0,036	0,227**	0,088	0,110	0,044
Supervisor/Director	-0,100	-0,037	0,041	0,016	0,127	0,050
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,481***	0,175	0,463***	0,177	0,401***	0,159
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,116	0,043	0,285**	0,108	-0,038	-0,015
Posibilidades de ascenso (♣)	0,269***	0,101	0,051	0,020	0,159	0,063
Trabajo estable (♣)	0,496***	0,176	0,515***	0,190	0,770***	0,287
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,140	-0,053	-0,224*	-0,089	-0,047	-0,019
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,423	-0,152	-0,382	-0,148	-0,950**	-0,338
Desajuste educativo: Sobreducado	0,077	0,029	0,073	0,029	-0,156	-0,062
Desajuste educativo: Infraeducado	0,096	0,036	0,245	0,097	-0,011	-0,005
Razón acept. de empleo: primero que encontré	-0,112	-0,042	-0,307***	-0,119	-0,006	-0,002
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,207	-0,077	-0,253^	-0,099	-0,026	-0,010
Ha estado desempleado	0,048	0,018	-0,018	-0,007	-0,092	-0,037
Antigüedad (años)	0,000	0,000	-0,006	-0,002	0,002	0,001
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,088	0,034	0,341	0,135	-0,237	-0,092
Construcción	-0,126	-0,047	0,005	0,002	-0,035	-0,014
Comercio	-0,054	-0,021	-0,370*	-0,140	0,099	0,039
Hostelería	-0,207	-0,077	-0,043	-0,017	0,175	0,070
Transporte y comunicaciones	0,046	0,018	-0,101	-0,040	-0,063	-0,025
Intermediación financiera	-0,409	-0,145	-0,255	-0,098	-0,502	-0,186
Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,363**	-0,130	0,028	0,011	0,320	0,127
Admón Pbca. y Defensa	0,201	0,079	-0,316*	-0,121	0,431*	0,170
Educación	-0,028	-0,011	-0,233	-0,090	0,036	0,014
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,385^	0,152	0,379*	0,150	0,835***	0,310
Región: Noroeste	0,131	0,052	0,180	0,071	0,140	0,054
Nordeste	-0,373**	-0,141	0,015	0,006	-0,272	-0,107
Este	-0,225^	-0,087	-0,232^	-0,089	-0,522***	-0,206
Centro	-0,245^	-0,094	-0,005	-0,002	-0,312^	-0,123
Madrid	-0,570***	-0,206	-0,102	-0,040	-0,475*	-0,188
μ1	2,135***		2,152***		1,988***	
Número de observaciones	914		827		625	
Test de la razón de verosimilitudes	491,39***		396,36***		266,45***	
Pseudo-R ²	28,0%		25,9%		23,8%	
% predicciones correctas	68,3%		69,2%		69,0%	

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

² Efectos marginales sobre $Pr(sat=2)$, calculados como se indica en el texto (epígr. 4.3).

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

Las variables indicadoras del motivo de aceptación del empleo sólo exhiben asociación con la satisfacción para el grupo de edad intermedia. Es en esta etapa, después de haber experimentado durante cierto tiempo el empleo, cuando tiene efecto la mala selección del mismo, realizada probablemente en la etapa anterior. Este efecto negativo se difumina con el tiempo, ya sea por los progresos laborales conseguidos con posterioridad o por la reducción en las expectativas laborales.

Respecto a trabajar en el sector industrial, el efecto positivo ligado al desempeño de actividades sanitarias o de servicio social aumenta con la edad. Los trabajadores jóvenes en el sector inmobiliario y de alquiler están menos satisfechos que el resto, mientras que los de mediana edad obtienen niveles inferiores de bienestar en empleos dentro del sector comercial y en la Administración Pública y Defensa. Sin embargo, este último efecto se torna muy positivo en la última etapa de la vida laboral, probablemente porque se empiezan a obtener los beneficios, pecuniarios y no pecuniarios, derivados de la antigüedad en el empleo público. Por regiones, y tomando como referencia la zona Sur, los mayores efectos negativos se detectan en la zona de Madrid para los jóvenes, y la zona Este para los grupos restantes.

4.4.2.3. Diferencias por niveles educativos

El proceso educativo contribuye a la configuración del esquema de valores laborales y no laborales del individuo, de manera que es posible que, una vez insertados en el mundo laboral, sujetos con distinto nivel de instrucción asignen una importancia desigual a las distintas facetas de un empleo. Para comprobar en qué medida esto es así, se ha dividido la muestra según cuatro grandes grupos de enseñanza, estimándose regresiones de satisfacción para cada uno de ellos. Los niveles educativos considerados son: estudios primarios o inferior, formación profesional (Formación Profesional I y II), secundaria (nivel elemental y superior), y universitaria (grado medio y superior). Las Tablas 4.5 y 4.5bis muestran, respectivamente, sus coeficientes y efectos marginales estimados.

Respecto a las características personales, destaca, en primer lugar, la inexistencia de relación convexa entre la satisfacción laboral de los trabajadores con menor nivel educativo y la edad, lo que podría estar asociado con sus menores

aspiraciones laborales, en general.¹²¹ Para los restantes grupos, se detecta la usual relación curvilínea, estimándose las edades mínimas en el entorno de los 35, 38 y 42 años, respectivamente. El retraso de los trabajadores universitarios en alcanzar el mínimo de satisfacción, respecto a los que sólo cuentan con diploma en enseñanza secundaria, se corresponde, aproximadamente, con la diferencia de años de escolarización entre ambos niveles educativos. Sin embargo, la Formación Profesional está asociada con un adelanto en la edad de mínima satisfacción en relación con la enseñanza secundaria, a pesar de que sus años medios de educación son similares, lo que se explicaría por el hecho de que la enseñanza vocacional proporciona, en general, una mejor calidad de los emparejamientos laborales más tempranos. En cuanto a la composición familiar, la situación de soltería con hijos a cargo tiene impacto negativo sobre los menos educados, pero positivo para los trabajadores con enseñanza secundaria, lo que podría estar relacionado con las desiguales facilidades que proporcionan sus respectivos empleos para atender a tal responsabilidad.

La comparación desfavorable entre el salario recibido y el de mercado para el puesto que se ocupa tiene un mayor impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores que recibieron una enseñanza más orientada a la actividad laboral (formación profesional y educación universitaria), probablemente porque la idea de mercado laboral esté presente en ellos desde los años de instrucción o porque los demás tienen formaciones demasiado generales, que el mercado no valora. Se estima una correlación positiva entre nivel salarial y la satisfacción laboral en todos los casos, aunque sólo es estadísticamente significativa para los trabajadores universitarios y con enseñanza secundaria. Por otra parte, el bienestar laboral de los asalariados con niveles educativos medios se ven afectados por los desajustes en la carga de trabajo, tanto por exceso como por defecto, mientras que los de menor nivel educativo sólo por la primera de las situaciones señaladas. Este aspecto no afecta al bienestar de los empleados con educación universitaria. La flexibilidad de horario sólo es valorada de manera positiva por los trabajadores con nivel educativo de FP, mientras que el trabajo nocturno entre los que tienen nivel de enseñanza secundaria y universitaria.

¹²¹ Este resultado apoya indirectamente la explicación de Clark *et al.* (1996) para la existencia de tal relación convexa, fundamentada en el papel de las expectativas sobre la carrera profesional propia y de las comparaciones con miembros del grupo al que pertenece el trabajador.

Tabla 4.5. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por niveles educativos¹
(coeficientes)

Variables	Ht. Ens. Primaria	Formación Profesional	Ens. Secundaria	Ens. Universitaria
Constante	-1,539	-0,695	0,432	1,059
Varón	0,011	-0,257	-0,016	0,027
Edad	0,035	-0,174**	-0,081**	-0,090*
Edad ² (/100)	-0,038	0,248**	0,106**	0,118*
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,105	0,175	0,102	0,245
Pareja sin hijos	-0,351	0,274	0,087	0,129
Sin pareja con hijos	-0,408 [^]	-0,398	0,447*	0,385
Salario (log. de ptas/mes)	0,228	0,199	0,483***	0,359**
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,284*	-0,553***	-0,456***	-0,632***
Salario mayor que el de mercado (♣)	0,454	0,145	-0,127	-0,014
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,293	0,419	-0,639***	-0,635**
Más tiempo y salario (♣)	-0,194	-0,484**	-0,316***	-0,042
Menos tiempo y salario (♣)	-0,612***	-0,495**	-0,362**	0,020
Horario flexible (♣)	-0,081	0,398*	0,153	0,208
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	-0,144	-0,411	0,061	-0,142
Horario nocturno	-0,205	-0,129	-0,321***	-0,395**
Jornada parcial	0,114	-0,005	-0,181	-0,115
Trabajo físico (♣)	-0,366**	-0,092	0,100	-0,240
Trabajo estresante (♣)	-0,138	-0,456***	-0,312***	-0,304*
Entorno físico agradable (♣)	0,308**	0,195	0,513***	0,396**
Tarea atractiva (♣)	0,645***	0,416**	0,469***	0,857***
Trabaja con independencia (♣)	0,365**	0,190	0,157 [^]	0,207
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	-0,115	0,066	0,055	0,364**
Puede dar sus opiniones (♣)	0,132	0,103	0,117	0,124
Trabajo en grupo	0,289*	0,506***	0,108	0,077
Supervisor/Director	-0,342 [^]	0,103	0,247 [^]	-0,043
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,572***	0,498***	0,398***	0,508***
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	-0,194	0,461**	0,112	0,162
Posibilidades de ascenso (♣)	0,244 [^]	0,334**	0,041	0,084
Trabajo estable (♣)	0,875***	0,290 [^]	0,479***	0,709***
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	0,029	0,028	-0,346***	-0,152
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,354	-0,558	-0,528	-0,330
Desajuste educativo: Sobreeducado	0,126	-0,019	-0,002	-0,001
Desajuste educativo: Infraeducado	-0,065	0,269	0,048	0,368
Razón acept. de empleo: primero que encontré	0,043	-0,149	-0,234**	-0,390**
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,220	0,244	-0,235	-0,573*
Ha estado desempleado	-0,081	0,277 [^]	-0,041	-0,088
Antigüedad (años)	0,017**	-0,009	-0,011 [^]	-0,017 [^]
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	-0,200	0,293	0,135	0,536
Construcción	0,103	-0,453	-0,046	0,057
Comercio	-0,094	-0,200	-0,122	-0,068
Hostelería	0,112	-0,692**	-0,040	0,390
Transporte y comunicaciones	-0,197	0,292	-0,089	-0,027
Intermediación financiera	-0,454	-0,348	-0,250	-0,191
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,066	-0,253	-0,059	0,021
Admón Pbca. y Defensa	0,409	-0,048	-0,222	0,288
Educación	0,058	1,588	0,250	-0,193
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,423	0,243	0,365 [^]	0,735**
Región: Noroeste	-0,013	0,005	0,000	0,707***
Nordeste	-0,105	-0,437*	-0,268*	-0,107
Este	-0,174	-0,369 [^]	-0,463***	-0,240
Centro	0,047	-0,315	-0,299**	-0,153
Madrid	-0,098	-0,804**	-0,483***	-0,266
μ1	2,072***	2,085***	2,165***	2,274***
Número de observaciones	528	423	852	563
Test de la razón de verosimilitudes	279,62***	247,17***	381,84***	305,68***
Pseudo-R ²	27,6%	30,7%	24,2%	30,3%
% predicciones correctas	65,9%	70,7%	67,8%	70,7%

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y () al 15%. El parámetro μ0 ha sido normalizado a cero.

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

Los resultados también ponen de manifiesto que las situaciones de estrés en el trabajo y las condiciones físicas del entorno laboral influyen en mayor medida sobre el bienestar de los empleados con estudios intermedios, mientras que el trabajo físico sólo afecta significativamente a la satisfacción laboral de los menos educados, sin duda porque este tipo de trabajo es mayoritariamente llevado a cabo por ellos. La realización de una tarea que se considera interesante influye positivamente en todos los grupos, aunque más sobre los universitarios, porque en principio están más preparados para ello. Este es el único colectivo en el que los sentimientos altruistas respecto al propio trabajo están vinculados positivamente con la satisfacción laboral. Poder trabajar con independencia influye sólo positivamente sobre los situados en el nivel educativo inferior, probablemente porque es el grupo donde menos se da esta posibilidad. El trabajo en grupo y las buenas relaciones con los compañeros es fundamentalmente valorado por los trabajadores con formación profesional, lo que podría indicar que este colectivo sufre más de esta carencia. El mantenimiento de buenas relaciones con los jefes, sin embargo, impacta positivamente sobre el bienestar laboral de todos los grupos, aunque con mayor fuerza sobre los menos instruidos.

En general, la estabilidad del empleo mantiene un vínculo directo con la satisfacción laboral, con mayor efecto sobre los grupos de educación extremos. El mercado laboral ofrece pocas alternativas de trabajo para los individuos con poca instrucción, de manera que los que consiguen un empleo otorgan gran valor a poder mantenerlo, argumento que se ve reforzado por el coeficiente positivo asociado a la antigüedad de la relación laboral. Entre los universitarios, la presión podría provenir de la combinación de dos factores; por un lado, la competencia por los empleos que conlleva el crecimiento constante experimentado en las últimas décadas por la población con tal nivel de formación, y por otro, el alto grado de especialización de sus conocimientos, que restringe las posibilidades de encontrar de manera inmediata ofertas laborales ajustadas a su perfil.

Para los trabajadores con educación superior es importante realizar una buena selección previa del empleo, tal y como señala el signo negativo de los coeficientes asociados al hecho de haber aceptado la primera oferta recibida, siendo incluso mayor su efecto negativo sobre el bienestar que si la motivación fuese exclusivamente salarial. Por otra parte, los empleados con formación profesional que tuvieron experiencia previa con el paro declaran un nivel de satisfacción más elevado que los que no atravesaron por tal situación. Probablemente el paro tenga un menor efecto

estigmatizador en este caso, dada su facilidad relativa de encontrar trabajo en el mercado, lo que permite apreciar el impacto positivo sobre el bienestar de comparar la situación de ocupación actual con la de desempleo pasada. Por sectores de actividad, tan sólo se detectan diferenciales negativos de satisfacción para los empleados con formación profesional en el ramo de la hostelería, seguramente por la estacionalidad ligada a esta actividad, y positivos para los que cuentan con diplomas de enseñanza secundaria o universitaria cuando trabajan en actividades sanitarias y de servicios sociales, que son los sectores más altruistas. Los trabajadores cuyo bienestar se ve más afectado por la región de residencia son los que cuentan con educación intermedia y, fundamentalmente, los que tienen enseñanza secundaria.

4.4.2.4. Diferencias por tipo de contrato

El elevado ritmo de crecimiento de la temporalidad en España, propiciado en gran parte por la reforma laboral de 1984, ha situado a nuestro país en la primera posición de los países de la Unión Europea (UE) con respecto a este tema.¹²² En menos de una década, España ha pasado de tener un mercado laboral fuertemente regulado, con elevados costes de despido y alto poder sindical en la determinación de salarios, a contar con un mercado dual, en el que los empleados permanentes (alrededor de dos tercios del conjunto) disfrutaban de una alta protección, mayor poder de negociación que en el pasado y grandes posibilidades de promoción interna, mientras que los trabajadores temporales (el tercio restante) sufren de altas tasas de rotación, menor antigüedad laboral y reciben salarios más bajos.

Debido a su peculiar evolución en esta materia, el caso español resulta de particular interés para el análisis de los efectos de los contratos temporales sobre el mercado laboral. Durante la década de los noventa, una serie de investigaciones basadas en la experiencia española han estudiado ampliamente sus implicaciones para la creación de empleo, la determinación salarial, el crecimiento de la productividad y las transiciones laborales.¹²³

En este epígrafe, se pretende comprobar si los factores que determinan el bienestar laboral de los trabajadores difiere según la temporalidad del contrato que los

¹²² En 1999 la tasa de temporalidad en la UE era del 13% (European Commission, 2000), mientras que en España se situaba en torno al 35%, manteniéndose por encima del 30% durante toda la década de los noventa.

vincula a sus empresas. Para ello, se han estimado ecuaciones de satisfacción, de forma separada, para los trabajadores eventuales y para los que cuentan con contrato fijo permanente en el sector privado, cuyos resultados se muestran en la Tabla 4.6.¹²⁴ Entrando en el comentario de los mismos, se observan diferencias respecto al impacto de algunas de las características personales incluidas en la especificación; así, la satisfacción laboral de los trabajadores permanentes presenta la usual relación convexa respecto a la edad y se ve afectada negativamente por la educación, mientras que en el caso de los eventuales, no se detectan tales efectos. La mayor presencia relativa de jóvenes entre los trabajadores temporales (59% con edad inferior a 33 años frente al 33% para los trabajadores fijos) explicaría ambos hechos.¹²⁵ Probablemente como consecuencia de que los trabajadores eventuales realizan, en muchos casos, las mismas tareas que los empleados fijos de la empresa y de que tomen a éstos como grupo de comparación, la percepción de estar pagado por debajo de lo que dicta el mercado tiene mayor impacto negativo sobre la satisfacción laboral de los primeros.¹²⁶ En relación con el sobrepago, se obtiene un resultado llamativo: los eventuales que consideran estar pagados por encima del salario de mercado están más insatisfechos, *ceteris paribus*, que el resto de trabajadores temporales. La teoría psicológica proporciona como argumento explicativo a este hecho que tal situación provoca sentimientos de incomodidad en el individuo, lo que conduce a un menor nivel de bienestar (disonancia cognitiva). Una explicación alternativa consiste en suponer que tal situación se debe a que el empleo ofrece un mayor nivel en determinadas penalidades, no suficientemente controladas en la especificación econométrica.

¹²³ Véase, por ejemplo, Bentolila y Saint-Paul (1992), Jimeno y Toharia (1993), Bentolila y Dolado (1994), Jimeno y Toharia (1996), Alba (1998), Saint-Paul (2000), Amuedo-Dorantes (2000) y Güell y Petrongolo (2000), entre otros.

¹²⁴ Se han excluido del análisis dos modalidades de contrato indefinido, el fijo discontinuo y el funcional, debido a sus reconocidas peculiaridades. Por otra parte, el reducido número de observaciones incluidas en esos grupos (297 y 114, respectivamente) imposibilita su análisis individualizado.

¹²⁵ Con anterioridad se mostró que el nivel educativo no está asociado con el bienestar de los trabajadores más jóvenes. En ese momento se argumentó que las mayores expectativas laborales de los individuos más educados podrían comenzar a afectar negativamente a su bienestar, a partir del momento en que sus trayectorias laborales deberían estar consolidadas. Para obtener evidencia adicional al respecto, se han estimado ecuaciones de satisfacción para los trabajadores eventuales y los permanentes, diferenciando en cada caso entre empleados con edad inferior a 33 años y superior. En las dos estimaciones correspondientes a los individuos jóvenes, los coeficientes asociados a los niveles educativos no resultaron significativos. Para las muestras de trabajadores de mayor edad, la relación negativa se mostró muy significativa para los trabajadores permanentes, mientras que, interesantemente, para los trabajadores eventuales también se detectó tal efecto respecto a la educación universitaria superior.

¹²⁶ En principio, la discriminación según tipo de contrato en el proceso de negociación colectiva está prohibida por la legislación laboral; es decir para una misma tarea no se pueden pactar distintos salarios en la negociación colectiva. No obstante, dado que los empresarios tienen libertad para fijar en el contrato laboral la ocupación que va a ejercer el trabajador, pueden optar por situarlo en una ocupación inferior a la que le correspondería según la tarea que va a realizar.

Tabla 4.6. Estimaciones probit ordenado de la satisfacción laboral por tipo de contrato¹

	Eventual		Fijo Permanente	
	Coefic.	E.M. ²	Coefic.	E.M. ²
Constante	0,060		0,220	
Varón	-0,119	-0,042	0,014	0,006
Edad	-0,002	-0,001	-0,063 *	-0,025
Edad ² (/100)	0,000	0,000	0,075 *	0,030
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,096	-0,033	0,117	0,046
Pareja sin hijos	0,097	0,035	0,047	0,018
Sin pareja con hijos	0,117	0,042	0,237	0,094
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,310 ^	0,110	-0,159	-0,063
FP1	0,285	0,100	-0,082	-0,033
FP2	0,254	0,089	-0,106	-0,042
Bach. Superior/BUP/COU	-0,081	-0,026	-0,341 **	-0,135
Univ. grado medio	0,069	0,023	-0,473 ***	-0,186
Univ. grado superior	-0,156	-0,048	-0,668 ***	-0,257
Salario (log. de ptas/mes)	0,322 **	0,112	0,344 ***	0,137
Salario menor que el de mercado (♣)	-0,736 ***	-0,238	-0,311 ***	-0,122
Salario mayor que el de mercado (♣)	-0,454 *	-0,160	0,159	0,063
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,518 ***	-0,180	-0,434 ***	-0,173
Más tiempo y salario (♣)	-0,426 ***	-0,144	-0,206 **	-0,082
Menos tiempo y salario (♣)	-0,273	-0,096	-0,473 ***	-0,183
Horario flexible (♣)	0,117	0,042	0,129	0,051
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	-0,118	-0,040	-0,039	-0,016
Horario nocturno	-0,383 **	-0,124	-0,223 **	-0,088
Jornada parcial	-0,078	-0,027	0,102	0,041
Trabajo físico (♣)	-0,080	-0,028	-0,164 *	-0,065
Trabajo estresante (♣)	-0,313 **	-0,110	-0,277 ***	-0,110
Entorno físico agradable (♣)	0,403 ***	0,135	0,342 ***	0,134
Tarea atractiva (♣)	0,499 ***	0,166	0,532 ***	0,207
Trabaja con independencia (♣)	0,302 **	0,104	0,239 ***	0,095
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,214 ^	0,073	0,119	0,047
Puede dar sus opiniones (♣)	0,075	0,026	0,129 ^	0,051
Trabajo en grupo	0,372 ***	0,122	0,113	0,045
Supervisor/Director	0,009	0,003	0,176 ^	0,070
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,455 ***	0,152	0,474 ***	0,185
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,093	0,032	-0,038	-0,015
Posibilidades de ascenso (♣)	0,264 **	0,092	0,050	0,020
Trabajo estable (♣)	0,432 ***	0,150	0,825 ***	0,291
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0,065	-0,023	-0,112	-0,045
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0,710 *	-0,200	-0,223	-0,089
Desajuste educativo: Sobreducado	0,026	0,009	0,133 *	0,053
Desajuste educativo: Infraeducado	-0,226	-0,073	0,279	0,111
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,016	-0,006	-0,258 ***	-0,102
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,238	-0,078	-0,090	-0,036
Ha estado desempleado	0,009	0,003	-0,032	-0,013
Antigüedad (años)	-0,007	-0,003	0,001	0,000
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	-0,156	-0,058	0,023	0,009
Construcción	-0,314 ^	-0,113	-0,050	-0,020
Comercio	-0,277	-0,101	-0,162	-0,064
Hostelería	-0,260	-0,095	-0,083	-0,033
Transporte y comunicaciones	-0,455 ^	-0,159	-0,175	-0,069
Intermediación financiera	-0,919 *	-0,274	-0,278 ^	-0,109
Activ. inmobiliaria y de alquiler	-0,437 *	-0,153	-0,126	-0,050
Admón Pbca. y Defensa	-0,002	-0,001	-0,228	-0,090
Educación	-0,709 ***	-0,228	0,057	0,023
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,058	0,022	0,885 ***	0,315
Región: Noroeste	-0,181	-0,066	0,134	0,052
Nordeste	-0,135	-0,050	-0,422 ***	-0,167
Este	-0,358 *	-0,125	-0,306 **	-0,121
Centro	-0,227	-0,082	-0,282 **	-0,112
Madrid	-0,661 **	-0,211	-0,482 ***	-0,190
μ ₁	2,194 ***		2,054 ***	
Número de observaciones	599		1295	
Test de la razón de verosimilitudes	164,73 ***		547,57 ***	
Pseudo-R ²	29,3%		23,4%	
% predicciones correctas	67,4%		67,9%	

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%. El parámetro μ₀ ha sido normalizado al valor cero.

² Efectos marginales sobre $Pr(sat=2)$, calculados como se indica en el texto (epígr. 4.3).

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

La repercusión negativa de trabajar menos tiempo del deseado es mayor para los empleados temporales, quizás por su menor nivel de ingresos. En esta misma dirección apunta el coeficiente negativo asociado a la variable indicadora de desear dedicar menos tiempo a la familia. Por el contrario, el hecho de estar sobreempleado tiene mayor influencia negativa sobre el bienestar de los trabajadores permanentes, indicando que los empleados se vuelven más críticos respecto a su carga laboral una vez que el trabajo está asegurado. Las variables relacionadas con la dureza de la tarea repercuten de forma similar en la satisfacción de ambos colectivos, con la excepción del trabajo físico, con impacto negativo sólo en el caso de los trabajadores permanentes. Mayores diferencias aparecen respecto al contenido de la tarea; los empleados eventuales obtienen satisfacción de trabajar en grupo y de ayudar a los demás con la realización de su actividad, mientras que los permanentes de poder dar sus opiniones respecto al trabajo que realizan y de tener responsabilidades de dirección o supervisión.

Como cabía esperar, también contrastan los resultados relativos a las variables indicadoras de las perspectivas de futuro que ofrece el empleo actual. Así, la posibilidad de movilidad interna ascendente influye positivamente en la valoración global que hacen de sus empleos los trabajadores precarios, mientras que su contribución no resulta significativa para los fijos, lo que indicaría una relación negativa entre el valor en términos de bienestar de las posibilidades de ascenso y el número de promociones anteriormente recibidas en la empresa. Sin embargo, son los empleados con contrato indefinido los que valoran más la estabilidad de su empleo, lo que resulta más fácilmente interpretable en los siguientes términos: la pérdida en bienestar que supone para un trabajador fijo considerar que su empleo no es seguro es superior a la ganancia que experimenta un trabajador temporal al percibir que su trabajo es estable.

El impacto negativo sobre la satisfacción de haber aceptado la primera oferta de empleo recibida sólo resulta significativo para los trabajadores fijos. Teniendo en cuenta que este colectivo presenta una antigüedad laboral media mucho mayor (11,6 años frente a 2,5 para los eventuales), es posible concluir que el efecto pernicioso sobre el bienestar laboral de una mala selección del empleo sólo comienza a percibirse después de un proceso más o menos largo de experimentación del mismo, durante el cual el individuo valora la calidad del emparejamiento laboral. Los trabajadores eventuales en el sector industrial (categoría de referencia) se declaran más satisfechos

con sus empleos que los dedicados a otras actividades, siendo las diferencias significativas para el sector financiero, inmobiliario y educativo. Los trabajadores permanentes muestran mayores niveles de bienestar laboral en el sector de la Sanidad y menores en el sector financiero que en el resto de sectores.

4.5. Conclusiones

En este capítulo se ha abordado el estudio de los factores explicativos de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España. El marco teórico que sirve de base para las estimaciones econométricas hunde sus raíces en la interpretación de los juicios de satisfacción como índices de preferencia experimentada, desarrollada por Lévy-Garboua y Montmarquette (2001). En concreto, se supone que tales declaraciones reflejan la comparación de las utilidades experimentadas asociadas a dos empleos, el actualmente ocupado por el trabajador y otro "ideal", que es tomado como referencia para la valoración del primero. Se considera, además, que un empleo está integrado por un conjunto de características o dimensiones y, por tanto, que en su definición son relevantes otros factores aparte del salario y su número de horas.

Kahneman *et al.* (1997) desarrollan su noción de utilidad experimentada en un contexto de valoración de experiencias de placer y dolor que se extienden en el tiempo. En sus experimentos de laboratorio, se solicita a los individuos que indiquen el nivel percibido del estímulo en cada momento del tiempo de duración de la experiencia (secuencia de utilidades instantáneas) y una valoración global al final de la misma (utilidad experimentada). Una diferencia importante de este escenario respecto al que supone la experiencia laboral de un individuo y su valoración es que, en este último caso, la valoración global (satisfacción laboral) se solicita en un momento intermedio de la experiencia, puesto que el trabajador continúa trabajando. En este contexto, por tanto, las utilidades experimentadas tienen, además de un componente de visión retrospectiva, otro de mirada hacia el futuro (utilidad predicha).

En cualquier caso, el hecho de que la medida sintética de la calidad de la experiencia laboral esté basada en elementos informativos fechados en distintos momentos del tiempo complica en gran medida el trabajo econométrico, puesto que se desconoce la manera que tienen los individuos de almacenar la información sobre sus experiencias y de combinarla para obtener un indicador global. A ello se une la

dificultad que supone el desconocimiento por parte del observador de las características del empleo que es “ideal” para cada trabajador. Ante la falta de una teoría de la memoria que sirva de guía al respecto, aquí se ha supuesto que las evaluaciones que los trabajadores hacen de las características de sus empleos informan sobre la calidad relativa del empleo actual respecto al de referencia, y que en ellas incorporan tanto sus experiencias pasadas como sus expectativas de futuro.

Esta interpretación posibilita el contraste del modelo teórico con datos de corte transversal. Para ello se han usado los proporcionados por la ECVT (1999), por su abundancia informativa respecto a las características laborales tal y como son percibidas por los trabajadores. El carácter ordinal de la variable de satisfacción laboral requiere el uso de técnicas econométricas especialmente diseñadas para el tratamiento de este tipo de datos, por lo que se han estimado modelos *probit* ordenados. Las estimaciones se han efectuado, en primer lugar, sobre la muestra completa de asalariados, para, a continuación, llevar a cabo un estudio detallado para determinados colectivos, definidos en función del sexo, la edad, el nivel educativo y el grado de eventualidad de la relación laboral. De manera general, los regresores que contienen información sobre valoraciones subjetivas de aspectos del empleo y, por tanto, las que genuinamente se corresponden con el marco teórico presentado, muestran un alto nivel de significación estadística y los coeficientes estimados tienen el signo esperado, lo que apoya la relevancia de este tipo de información para el análisis de la satisfacción laboral.

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

Después de controlar por todos esos aspectos, la variable indicadora de género resulta irrelevante para la explicación de los niveles de satisfacción laboral. Un análisis más detallado señala que ello se debe a la inclusión como regresores de variables de percepción de las características laborales, para las que existen marcadas diferencias por sexo y, en concreto, las que recogen la evaluación que el trabajador hace del tiempo de trabajo, de la dureza de la tarea y, fundamentalmente, del salario recibido respecto al de mercado. Estos resultados son compatibles con dos hipótesis. La primera, que los empleos ocupados por hombres y mujeres son “objetivamente” diferentes en relación con tales aspectos, siendo su distribución favorable al colectivo femenino. La segunda, que ambos grupos discrepan respecto a la forma de valorar tales características, presentando las mujeres trabajadoras, en general, menores niveles de exigencia. Este último argumento apoya la idea de que las expectativas juegan un importante papel en la explicación de la paradoja por género en la satisfacción laboral (Clark *et al.*, 1996). El avance en la investigación de esta cuestión pasa por realizar un cuidadoso estudio de la asociación entre los niveles objetivos mostrados por las características del empleo y sus percepciones subjetivas, que permita calibrar el papel mediador de la variable género en tal relación. En cualquier caso, tal labor deberá sustentarse en bases de datos elaboradas por el propio investigador, dada la inexistencia de investigaciones estadísticas oficiales que recopilen la información apropiada.

Parece lógico pensar que los factores determinantes del bienestar laboral cambien con la acumulación de experiencia en el ámbito del trabajo y el progreso en otras esferas de la vida. También la progresiva reducción del horizonte temporal sobre el que se recogen los frutos del trabajo, en combinación con factores como los cambios en el estado de salud, puede influir en la manera que tienen los individuos de valorar tanto sus aportaciones al trabajo como los resultados obtenidos. El análisis de la satisfacción laboral por grupos de edad realizado indica que efectivamente ello es así.

Por otra parte, está fuera de toda duda la contribución de la educación a la configuración del esquema de valores laborales y no laborales del individuo. Por tanto, es posible que trabajadores con distinto nivel de instrucción asignen una importancia desigual a las diversas dimensiones de su empleo. Además, el período de formación supone una inversión cuyos costes de oportunidad aumentan con la duración del mismo, de manera que los individuos más educados pueden mostrarse

más exigentes con las recompensas que sus trabajos deben proporcionarles y con los ritmos de progreso de sus carreras profesionales. Los resultados de las estimaciones de la satisfacción laboral según el nivel educativo de los trabajadores han revelado diferencias que apuntan en los sentidos indicados.

Sin duda, la firma de un contrato de trabajo de carácter permanente constituye un hito de particular relevancia en la vida laboral de cualquier trabajador, por las implicaciones que tiene sobre el desarrollo posterior de su carrera profesional. En general, este acontecimiento rara vez coincide en el tiempo con su inserción en el mercado de trabajo; suele ser la culminación de un período durante el que se experimentan uno o varios empleos en condiciones de eventualidad. La última contribución empírica de este capítulo ha perseguido verificar el efecto que el grado de seguridad laboral “legal”, es decir, el que se deriva del tipo de contrato que une a las partes, tiene sobre el conjunto de factores que determinan la satisfacción del trabajador con su empleo. Los resultados obtenidos de las estimaciones, globalmente considerados, son consistentes con la idea de que las expectativas laborales juegan un mayor papel como factor explicativo de la satisfacción laboral cuando el contrato es fijo, es decir, una vez que el trabajador tiene garantías de que su relación con el actual empleador va a mantenerse con plazo indefinido.