

Conclusiones finales

A continuación se recogen, a modo de reflexión final, las principales conclusiones obtenidas en los distintos capítulos de esta tesis doctoral, cuyo objetivo último ha sido presentar la satisfacción laboral como un concepto susceptible de ser incorporado, tanto desde un punto de vista teórico como empírico, a los análisis que son propios de la Economía Laboral.

Parece conveniente comenzar estas páginas haciendo explícitas las dos ideas básicas que han guiado toda esta investigación. La primera es que la aproximación desde la Economía a un concepto que le es ajeno requiere, como paso previo, un conocimiento de cuál es el estado de la cuestión en las disciplinas de las que proviene. En ningún caso el enfoque económico debe concebirse como sustitutivo del adoptado por otras ramas científicas con mayor tradición en el estudio de la cuestión, sino más bien nutrirse de los avances que éstas han realizado en su comprensión, para aportar nuevos puntos de vista teóricos y empíricos.

La segunda idea, relacionada con la anterior, se refiere a que la catalogación como variable económica de un concepto que es importado de otras ramas del conocimiento precisa de un esfuerzo previo de reflexión, encaminado al reconocimiento de su valor teórico dentro de los esquemas de razonamiento que son propios de nuestra ciencia. Si dicha labor no se realiza, cualquier investigación económica en ese terreno podría ser calificada como intrusista.

El primer capítulo de esta Tesis ha perseguido el desarrollo de esas ideas generales en relación con la satisfacción laboral. Del profuso estudio que sobre este tema han hecho otras ciencias sociales distintas a la Economía (Psicología y Sociología, fundamentalmente) se extraen numerosas enseñanzas sobre sus importantes consecuencias, tanto en el ámbito individual (salud, longevidad,

interacción con otras esferas de la vida), como empresarial (abandono laboral, absentismo, productividad, conflictividad) y social (drenaje de recursos, disminución de la calidad de los productos, comportamiento político extremo). Dentro de esas ramas del conocimiento existe, igualmente, una enorme riqueza teórica sobre la naturaleza del fenómeno y una amplia investigación relacionada con los instrumentos de medida. Por tanto, el economista laboral interesado en ampliar su usual paleta de variables tiene a su disposición un amplio y sólido bagaje de investigación en el que apoyarse.

En tales disciplinas, el grado de satisfacción que alcanza un individuo con una determinada situación, por ejemplo la laboral, se identifica con el nivel de bienestar asociado con tal estado. En esta equivalencia conceptual reside el principal atractivo del estudio de la satisfacción laboral por parte de la Economía; su investigación puede ayudar a acrecentar nuestro conocimiento sobre los factores que determinan el bienestar en el terreno laboral y, por tanto, sobre lo que realmente motiva el comportamiento de los sujetos en ese ámbito.

La integración de la satisfacción laboral en el análisis económico del mercado de trabajo debe llevar, por tanto, a reflexionar sobre si el bienestar de los individuos en tanto que trabajadores, y no sólo como consumidores, entra dentro del campo de competencias de la ciencia económica. Tal preocupación normativa carece de sentido para la teoría económica ortodoxa, por su visión exclusiva del trabajo como fuente del poder de compra. Sin embargo, a poco que se acuda a la realidad de las sociedades occidentales de nuestro tiempo, para sondear las vivencias de sus trabajadores, es posible rechazar que ese sea el único significado otorgado a la actividad laboral. Los individuos valoran además otros aspectos de sus empleos, como el tipo de tarea que realizan y las condiciones ambientales en las que se desarrolla, las relaciones personales que posibilita, la manera en que es conciliable con sus actividades en otras esferas de la vida, etc. En ningún caso se pretende sugerir con esto que el dinero no sea un importante determinante tanto de la calidad de las experiencias de los individuos en el mercado de trabajo, como de sus comportamientos. Simplemente, se apunta que el enfoque debería ser ampliado para recoger toda esa otra serie de aspectos que son susceptibles de condicionar el bienestar laboral y las conductas individuales.

La consideración del trabajo como un bien, y no como una penalidad necesaria para alcanzar poder de compra, constituye la clave de esa ampliación. El supuesto de que la actividad laboral proporciona utilidad por sí misma, con independencia de la que indirectamente procura el consumo que posibilita, permite incorporar al análisis las preferencias de los individuos por las características pecuniarias y no pecuniarias de los empleos. Además, la visión del trabajo como producto, y no sólo como factor de producción, hace que la calidad que le otorgan los trabajadores, como la que otorgan a cualquier bien, sea merecedora de atención económica.

En este nuevo escenario surge el problema de cómo medir la calidad del trabajo, una vez que el salario deja de ser visto como el único determinante de la misma. No existe ningún instrumento genuinamente económico diseñado para evaluar las experiencias laborales de los individuos, consideradas globalmente. Precisamente sobre esta cuestión, la satisfacción laboral puede prestar asistencia al análisis económico del mercado de trabajo, si bien para ello se requiere establecer sólidamente su vínculo con la utilidad, el concepto económico más cercanamente emparentado con la noción psicológica de bienestar subjetivo.

Aunque la literatura económica sobre satisfacción laboral es, hasta el momento, fundamentalmente empírica, algunos autores han hecho esfuerzos por relacionar teóricamente ambos conceptos. A este respecto, existen dos posiciones enfrentadas. Según la primera interpretación, que encuentra su mayor defensa en los trabajos de Andrew Clark, los juicios de satisfacción laboral son indicadores ordinales directos de la utilidad que el individuo obtiene de su trabajo, que a su vez es identificable con el bienestar laboral. La segunda visión, propuesta por Louis Lévy-Garboua, se desarrolla dentro del marco teórico de la utilidad experimentada propuesto por Daniel Kahneman, y parte de la idea de que tales juicios son indicadores ordinales de la preferencia experimentada por el empleo, que surge de la diferencia entre la utilidad proporcionada por el empleo actual y la correspondiente a otras alternativas laborales disponibles. Esta última interpretación considera realmente el trabajo como una experiencia que se extiende en el tiempo, de manera que es posible introducir en el análisis los aspectos dinámicos que la caracterizan. El debate que suscitan tales formulaciones teóricas contrapuestas resulta sumamente atractivo por los avances que está generando en el conocimiento de la esencia última del bienestar individual.

Sin duda, una de las principales razones por las que los economistas son reacios a incorporar la satisfacción laboral en sus análisis es su carácter eminentemente subjetivo. Conceptualmente, tal argumento carece de validez para el investigador interesado en estudiar los factores que determinan el bienestar individual, en la medida en que éste es esencialmente subjetivo. En realidad, los economistas intentan eludir este tipo de variables en sus investigaciones empíricas, porque confían más en lo que la gente hace y, por tanto, es observable, que en lo que dice. Esto explica que el concepto de preferencia, el más subjetivo de la teoría económica y que supone la base de toda la teoría del consumo, haya sido tradicionalmente suprimido como objeto directo de la investigación empírica, gracias a la incorporación del concepto de utilidad de decisión. Sobre esta cuestión, sin embargo, el interés de los economistas ha surgido con fuerza en los últimos tiempos, usando para su estudio la satisfacción con el consumo. También en el área de la macroeconomía, por poner otro ejemplo, tiene cada vez mayor cabida el uso de los índices de confianza empresarial o del público como variables informativas respecto al ciclo económico. Por supuesto, el nivel de "ruido" que pueden contener tales variables debe ser una preocupación para el investigador, pero no necesariamente ha de llevar a negar por completo su uso. Más bien la alternativa pasa por una mejor comprensión de la manera en que los datos son obtenidos y un análisis de los instrumentos y condiciones apropiados para recoger la información, algo que, por otra parte, constituye campo de estudio de la Psicología desde hace algo más de un siglo.

En el segundo capítulo se ha presentado una revisión de la literatura económica sobre satisfacción laboral. El interés de los economistas por esta cuestión es relativamente reciente, si bien el número de publicaciones en revistas especializadas en análisis del mercado de trabajo ha experimentado un enorme crecimiento en la última década. Como ya se ha indicado anteriormente, esta joven literatura es fundamentalmente empírica y en su mayor parte dirigida al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral. Estos trabajos utilizan para ello metodologías econométricas estándares (*logit* o *probit* binomial u ordenado), apropiadas para la naturaleza ordinal de los datos de satisfacción laboral, sobre muestras aleatorias representativas, en general, de la población a escala nacional. Como variables explicativas se consideran una amplia batería de características del individuo y del empleo, junto con otras variables que combinan ambos elementos en la medida que son indicadoras de la calidad del emparejamiento laboral.

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

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

Es de esperar que la satisfacción laboral muestre una asociación positiva con las variables indicadoras de la calidad del emparejamiento laboral. La literatura ofrece evidencia de ello en relación con el desajuste educativo, la calidad y especialidad de la

enseñanza recibida por el trabajador, la experiencia previa con el desempleo y el régimen de tenencia de la vivienda. Sin embargo, generalmente no se ha hallado un efecto significativo asociado a la variable estrella para la teoría del ajuste laboral, esto es, la antigüedad. Aunque este resultado recuerda el hallazgo de que los individuos no tienen en cuenta la duración de las experiencias que se extienden en el tiempo a la hora de evaluarlas (Kahneman *et al.*, 1997), afirmar su correspondencia requiere de un mayor esfuerzo de reflexión teórica sobre la equivalencia de los contextos en los que se producen estos resultados.

La investigación del papel que juega la satisfacción laboral en la explicación de los comportamientos individuales en el mercado de trabajo es aún escasa en número, probablemente por las dificultades para encontrar bases de datos apropiadas para el estudio de esta cuestión (datos de panel con información sobre satisfacción laboral). A pesar de ello, los trabajos desarrollados señalan con unanimidad la capacidad predictiva de la satisfacción respecto a la intención de abandono o al cambio efectivo de empleo, superior incluso a la que muestra la variable salarial. Esto ha sido considerado uno de los principales argumentos que validan el uso de este tipo de variables subjetivas en los análisis económicos del mercado de trabajo.

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

En el capítulo tercero se han presentado las dos únicas fuentes de información con carácter nacional que el sistema estadístico español pone a disposición de los economistas interesados en el estudio de temas relacionados con la satisfacción laboral

(ECVT y PHOGUE). Estas encuestas difieren en los objetivos para los que fueron creadas. Así, la ECVT es confeccionada desde 1999 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la intención específica de permitir la investigación de la calidad de vida en el trabajo en España. Por su parte, el PHOGUE, disponible desde 1994, es una fuente estadística de ámbito comunitario, que pretende dar cobertura a las necesidades de información de la Comisión Europea, para la formulación y seguimiento de sus políticas sociales en distintos ámbitos. Como consecuencia de su disparidad de motivaciones, estas investigaciones exhiben diferencias en sus rasgos metodológicos básicos, esto es, en el ámbito poblacional, en el procedimiento de elaboración de las muestras y en la información que recopilan.

En la primera parte de este capítulo se han presentado de manera resumida tales características básicas. Esta exposición se ha completado con un análisis comparativo de las ventajas e inconvenientes del uso de ambas encuestas como apoyo para la investigación empírica de cuestiones relativas a la satisfacción laboral. Así, la ECVT centra su interés tan sólo en la población ocupada, sobre muestras que son renovadas completamente cada año, por lo que sólo permite estudios de corte transversal. Esta base de datos compensa en parte esta debilidad proporcionando abundante información sobre las características de los empleos, lo que la hace particularmente adecuada para el análisis de las causas de la satisfacción laboral. También recopila información sobre las razones que explican la (in)satisfacción de los individuos según sus propias declaraciones, de la que puede extraerse una guía útil para posteriores análisis multivariantes. Otra peculiaridad de la ECVT es que permite analizar los determinantes de la satisfacción con la vida en general (bienestar subjetivo global) y el impacto sobre ella de la esfera laboral. Por último, la ECVT aventaja al PHOGUE en el contenido informativo sobre posibles consecuencias de la satisfacción, tanto en lo que respecta a actitudes o intenciones, como a determinadas conductas (búsqueda de empleo desde el empleo).

Por su parte, el PHOGUE presenta como principal excelencia su estructura de panel, que permite el seguimiento de las trayectorias de los individuos en el tiempo. Esta característica lo hace apropiado para el estudio de aspectos dinámicos relacionados con la satisfacción laboral como, por ejemplo, su evolución temporal o la influencia que ejerce sobre los procesos de movilidad laboral. La presencia de los mismos individuos en sucesivas olas permite, igualmente, la aplicación de técnicas econométricas de datos de panel para el control de características individuales

inobservables en modelos explicativos de la satisfacción laboral. También aventaja a la ECVT en la manera de recopilar datos sobre la satisfacción con las facetas del trabajo, posibilitando la adopción de un enfoque multidimensional del fenómeno. Por último, el hecho de que se investigue la población de los hogares españoles con independencia de su estatus laboral permite valorar el papel de las decisiones de participación en el mercado de trabajo en la determinación de la satisfacción laboral. Adicionalmente, el hecho de que todos los encuestados, ocupados y no ocupados, sean interrogados sobre la satisfacción con su situación actual facilita la realización de estudios comparativos del bienestar asociado con los diferentes estados, laborales y no laborales.

En la segunda parte de este capítulo se ha realizado, para cada encuesta, una descripción estadística de la información relacionada con la satisfacción laboral, centrada en los principales temas de investigación para los que el uso de cada una de ellas resulta más apropiado. El análisis de la información suministrada por la ECVT(1999) ha puesto de manifiesto, por ejemplo, la existencia de diferencias apreciables en los niveles de satisfacción con el empleo, con los ingresos y en el bienestar subjetivo global según la situación profesional de los trabajadores, siendo el colectivo de trabajadores independientes con empleados en plantilla el que presenta indicadores más favorables en todos estos terrenos. También se ha podido comprobar que los trabajadores emplean argumentos muy diversos para explicar su satisfacción o insatisfacción laboral, y que tal batería de razones difiere según la situación profesional (asalariados o trabajadores autónomos) y las características personales (sexo, nivel educativo y edad). La descripción estadística concluye con un análisis bivariante, que ha tenido como finalidad identificar los potenciales determinantes y efectos de la satisfacción laboral.

Con la información proporcionada por el PHOGUE se ha podido confirmar, por ejemplo, que los individuos que sufren de privación involuntaria de empleo experimentan niveles de bienestar individual muy inferiores a los que se encuentran en otras situaciones laborales, como la inactividad económica o la ocupación. Por otra parte, el análisis dinámico ha puesto en evidencia que, en general, las transiciones laborales vienen precedidas de grados de satisfacción inferiores a los asociados con la permanencia, y que el efecto en términos de bienestar de tales cambios depende del tipo de transición realizada. En relación con esto último, se observa que el cambio hacia la situación de asalariado desde cualquier situación laboral es la transición que lleva aparejada los mejores resultados.

Finalmente, la inspección de los datos sobre satisfacción con las facetas del empleo ha mostrado que el ingreso es la dimensión sobre la que los trabajadores muestran un mayor descontento, al contrario de lo que ocurre con el tipo de tarea realizado. También se ha comprobado que las puntuaciones de satisfacción con las distintas facetas del trabajo están positivamente correlacionadas entre sí, y de manera más intensa para los empresarios y trabajadores independientes que para los asalariados, indicando la mayor dificultad de los primeros para separar los distintos aspectos de su actividad laboral. Para ambos colectivos, la satisfacción con el tipo de tarea realizada muestra la asociación más intensa con la valoración global otorgada al empleo, mientras que la distancia y comunicación al centro de trabajo, la más débil. En el caso de los asalariados, el esquema de correlaciones entre la satisfacción laboral global y la satisfacción con las facetas presenta diferencias cuando se consideran grupos según educación y edad.

En el capítulo cuarto 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.

En este contexto las utilidades experimentadas tienen, además de un componente de visión retrospectiva, otro de mirada hacia el futuro (utilidad predicha). 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 "ideal" para cada trabajador. Para solventar tales dificultades, se ha supuesto que la evaluación que hace el trabajador de una determinada característica de su empleo informa sobre

la calidad relativa de éste respecto al empleo de referencia, en relación con tal aspecto, y que en ella se incorporan tanto las experiencias pasadas como las 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. 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.

En el quinto y último capítulo se ha valorado el papel de la satisfacción laboral como variable explicativa de conductas relacionadas con la movilidad laboral. En concreto, se ha abordado el estudio de su vínculo con la búsqueda de empleo desde el empleo, cuestión a la que la literatura económica aún no ha prestado atención.

En general, el interés de los economistas laborales por esta modalidad de búsqueda ha sido relativamente escaso. Los modelos teóricos formulados para su explicación asumen que las conductas de los individuos tienen como objetivo maximizar su renta vital esperada, lo que confiere a la búsqueda un carácter exclusivamente salarial.

Desde un punto de vista teórico, se ha llevado a cabo una ampliación de ese marco estándar para contemplar la posibilidad de que la búsqueda de empleo pueda estar guiada por motivaciones no monetarias. El modelo desarrollado parte del supuesto de que los sujetos persiguen maximizar la corriente de utilidades esperadas de su actividad laboral, siendo la utilidad del trabajo dependiente tanto de las características pecuniarias como no pecuniarias del empleo.

La principal predicción que se deriva del modelo es la existencia de una relación negativa entre el nivel de satisfacción laboral declarado por el trabajador y la

verosimilitud de búsqueda desde el empleo. El trabajo empírico subsiguiente ha tenido como objetivo comprobar el acierto de tal predicción mediante el uso de técnicas de análisis multivariante. En una primera etapa, se han investigado los determinantes de la probabilidad de búsqueda desde el empleo suponiendo que los trabajadores deciden entre buscar o no buscar, para, a continuación, incorporar al estudio los motivos de la búsqueda. De ambos análisis, basados en las informaciones proporcionadas por la ECVT (1999), se obtiene como conclusión que la satisfacción laboral juega un papel importante en la explicación de esta conducta, si bien comparte protagonismo en ello con la inseguridad laboral.

Por último, se ha realizado un contraste de la hipótesis de maximización de la utilidad intertemporal del trabajo, que fundamenta el modelo teórico desarrollado, con apoyo en los datos del PHOGUE para el período 1994-97. El análisis efectuado muestra que la relación entre los cambios en satisfacción laboral y en salarios es más débil para los que adoptan estrategias activas en relación con la movilidad y, en concreto, para los que efectuaron búsqueda desde el empleo en el momento previo a la observación del cambio.

La aproximación a la satisfacción laboral desde el lado de la Economía que supone esta Tesis Doctoral sugiere como primera línea de investigación futura profundizar en la relación de este concepto con la noción de utilidad. Para ello, resultará inexcusable seguir prestando atención a los avances en la comprensión de la utilidad experimentada que, con toda seguridad, se producirán en el campo de la Psicología.

Una segunda cuestión que requiere de atención futura es la relación entre las características objetivas de los empleos y la valoración que de ellas hacen los trabajadores. A este respecto ha de considerarse como prioritario el análisis de los determinantes de la percepción subjetiva de estabilidad laboral, dado su fuerte impacto tanto sobre la satisfacción como sobre las conductas relacionadas con la movilidad. Sin duda, esta labor se verá entorpecida por los déficits de información de las fuentes estadísticas oficiales, pero encontrará ánimo en que sin un profundo análisis en este terreno, difícilmente podrían hacerse, con el rigor necesario, recomendaciones de política laboral encaminadas a aumentar los niveles de bienestar de la población ocupada.

En tercer lugar, parece interesante abordar el estudio comparativo del efecto que produce la satisfacción laboral sobre la intención de abandono, la búsqueda de empleo y la movilidad efectiva. En la medida en que pueden interpretarse como elementos secuenciales del proceso que conduce al abandono, su estudio conjunto puede ayudar a entender mejor las motivaciones de la movilidad laboral y las dificultades a las que se enfrenta.

Finalmente, el concepto de satisfacción laboral no sólo presenta problemas a la hora de establecer su medida, sino que, en sí mismo, está definido de forma imprecisa. Por otro lado, las variables que recogen las características subjetivas de los empleos exhiben similares propiedades. Por tanto, podría pensarse que una forma adecuada de abordar este tipo de estudios sería a través de un tratamiento matemático capaz de abordar rigurosamente la imprecisión inherente tanto en la definición como en la medida de las variables que se contemplan. En este sentido, la lógica difusa (*fuzzy logic*), y en especial los sistemas de inferencia difusos, podría ser una metodología alternativa a la empleada en esta tesis, interesante para ser aplicada en el futuro.