

Introducción

En general, los economistas definen el trabajo remunerado como la actividad que proporciona a los hombres los medios materiales necesarios para sobrevivir y disfrutar de la vida. El análisis microeconómico tradicional explica el intercambio de tiempo libre por trabajo sobre la base de que los bienes de consumo, que se pueden obtener sólo gracias al ingreso laboral, proporcionan una utilidad superior a la del ocio. En otros términos, es la necesidad de dinero para comprar los bienes de consumo la que incita al esfuerzo del trabajo.

La adopción de este enfoque tiene importantes implicaciones para el análisis económico del mercado laboral. La consideración del trabajo como un "mal", como una penalidad de la que se prefiere menos a más, supone negar la posibilidad de que los individuos deriven utilidad de la actividad laboral, con independencia de la que obtienen del consumo que posibilita. En consecuencia, la valoración de la calidad relativa de los empleos puede hacerse atendiendo exclusivamente al poder de compra que conceden, lo que asigna al salario el máximo protagonismo en el gobierno de las decisiones individuales. Además, suponiendo un mercado de trabajo perfectamente competitivo, la eficiencia, definida como producir la mayor cantidad de mercancías con el menor esfuerzo posible, maximizará el bienestar de los trabajadores en tanto que consumidores, de manera que los análisis normativos en el ámbito del trabajo simplemente carecen de sentido.

En la mayoría de las sociedades avanzadas, en las que las necesidades primarias de la población (nutrición, vestido, alojamiento, etc.) están en gran medida cubiertas, difícilmente puede sostenerse que el concepto que los individuos tienen de su trabajo sea coincidente con el que mantiene la teoría económica ortodoxa. Cotidianamente asistimos, o somos partícipes, de conversaciones en las que los trabajadores

introducen en sus discursos una gran variedad de elementos a la hora de valorar la calidad de sus experiencias laborales. La referencia al ingreso resulta habitual, pero también la inclusión de otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, las relaciones personales, el atractivo de la tarea, las perspectivas de futuro, etc. En 1999, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) sondeó la opinión de los trabajadores españoles sobre esta cuestión; el 57,3% asignó una importancia al trabajo que sobrepasaba la necesidad de dinero y el 38,8% afirmó que les gustaría tener un trabajo remunerado aunque no tuviesen necesidad económica.¹ Lutz (1980) recopila evidencia similar para Estados Unidos.

Por tanto, la realidad exige una revisión del significado que otorga la teoría económica ortodoxa al trabajo, de manera que en lugar de un factor de producción, colocado al mismo nivel que la tierra o el capital, debe ser considerado como un producto en sí mismo, es decir, como un bien susceptible de proporcionar utilidad por las características que exhibe. Esto posibilita hablar de la calidad de las experiencias laborales y de los empleos y, por tanto, abre la puerta a la preocupación por el bienestar en el área laboral.

¿Por qué la actividad laboral puede proporcionar utilidad de manera directa, más allá de la que da el disfrute de los bienes de consumo a los que permite el acceso? Según señala la teoría de las necesidades de Maslow (1954), una vez satisfechos los requisitos esenciales para la vida, es decir las necesidades fisiológicas, el comportamiento humano está dirigido por motivaciones de orden superior. En primer lugar, desea seguridad y una vez que ésta está suficientemente conseguida, otras motivaciones más elevadas entran en juego, a saber las necesidades sociales fundamentales de pertenencia y de consideración. Por último, viene la necesidad más elevada que Maslow denomina "necesidades de auto-actualización", expresión que engloba las nociones de individualización, de desarrollo de la personalidad, de salud psicológica y de bienestar máximo. La idea, por tanto, es que el trabajo ayuda a satisfacer las necesidades primarias, pero también puede contribuir a cumplimentar las de orden superior, derivándose de ello bienestar para el individuo.

¹ La encuesta ofrece dos afirmaciones a los encuestados "Un empleo es sólo una forma de ganar dinero y nada más" y "Me gustaría tener un trabajo remunerado aunque no necesitase el dinero", solicitándoles que indiquen su grado de acuerdo en una escala de 5 niveles. Los porcentajes ofrecidos corresponden a los que indicaron muy o algo en desacuerdo, o ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Sin duda, el bienestar subjetivo es uno de los conceptos más elusivos de la investigación económica. Una reciente literatura con rápido crecimiento aumenta la esperanza en que algún progreso real puede hacerse en el entendimiento de lo que la gente valora y lo que hace que sean felices.² El enfoque adoptado por esta literatura es empírico, tomando como valor facial las respuestas de los individuos a las cuestiones del tipo "en general, ¿cómo de satisfecho está usted con su vida actual?", a las que pueden responder en una escala numerada. Este tipo de preguntas se incluyen de manera rutinaria en muchas encuestas actuales, realizadas a hogares con propósitos generales. La idea básica que subyace a estos estudios es que las cuestiones económicas importan sólo en la medida en que hagan a la gente más feliz (Oswald, 1997) y que, por tanto, las políticas sociales y económicas deben tener como objetivo último el bienestar de los individuos. En este contexto, el estudio de lo que proporciona satisfacción en el ámbito del trabajo debería ser prioritario para la Economía, en la medida en que, por término medio, los individuos consagran aproximadamente un tercio de sus vidas a la actividad laboral y estas experiencias condicionan las vividas en otras esferas de la vida.

Es un hecho que cada vez preocupa más la calidad de vida laboral y profesional y la satisfacción se sitúa en su núcleo. Es considerado como un problema social de mayor entidad, si cabe, que el propio problema del paro, ya que afecta a la totalidad de las personas trabajadoras, en tanto que aquél es un problema, dramático sí, pero que afecta a una minoría de la población laboral. A pesar de ello, la colaboración prestada por la ciencia económica a su estudio ha sido escasa y normalmente sólo dentro del campo de la Economía de la Empresa y de los Recursos Humanos, por sus efectos sobre la productividad y el funcionamiento organizativo. La mayoría de los economistas se han mostrado tradicionalmente renuentes a abordar su estudio, por considerar que tales juicios personales y otras opiniones subjetivas son una "caja negra" que sólo debe ser abierta por los psicólogos y sociólogos (Lévy-Garboua y Montmarquette, 1999). El sentimiento aparente ha sido que las variables subjetivas que describen el trabajo no pueden vincularse con ningún concepto subyacente de utilidad y que, incluso si ello pudiera hacerse, su naturaleza subjetiva les haría contener demasiado ruido como para tener algún valor analítico.

² Véase Frey y Stutzer (2001), entre otros, para una revisión de la misma.

Los economistas no se han mantenido, sin embargo, completamente al margen de este campo. Recientemente un grupo de investigadores laborales, particularmente sensibles a los avances logrados por otras ciencias sociales en el entendimiento de la satisfacción, ha comenzado a abordar esta cuestión con un enfoque distinto, considerando, por una parte, que el estudio de los factores que condicionan la calidad de las experiencias de los empleados debe constituir un fin en sí mismo y, por otra, que puede permitir acrecentar nuestro conocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. A partir de los artículos seminales de Hammermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), estos estudios han intentado identificar los determinantes de la satisfacción laboral, considerándola como una variable económica. De hecho, la satisfacción que los trabajadores derivan de sus empleos podría ser vista como una indicación de cómo reaccionan a las condiciones económicas generales. También como una medida resumen útil de numerosas características laborales y, quizás más interesantemente, como un factor que afecta a las conductas individuales en el mercado de trabajo. Freeman (1978) señaló que las variables subjetivas como la satisfacción laboral contienen información útil para predecir y comprender el comportamiento individual, siendo el primero en comprobarlo empíricamente respecto a los abandonos laborales. Tal relación ha recibido confirmación en estudios posteriores, así como la capacidad predictiva de la satisfacción laboral respecto al absentismo o la productividad.

La incorporación de la satisfacción laboral al conjunto de temas susceptibles de investigación económica cuenta con la ventaja de que existe una amplísima literatura psicológica consagrada a su estudio, cuyos resultados teóricos y empíricos pueden ser tomados como punto de referencia. La Economía, a su vez, puede ayudar a acrecentar su conocimiento a partir de la aplicación de los enfoques y técnicas de análisis que le son propias. Esta intercomunicación entre ambas ciencias sociales se ha hecho patente en los últimos tiempos con el desarrollo de sociedades multidisciplinares de estudios sobre la calidad de vida, en general, y laboral, en particular.³ De manera más general, en la última década se ha asistido a un intento por retomar los fundamentos psicológicos de la ciencia económica (véase, por ejemplo, Earl, 1990 y Rabin, 2002). Probablemente el acontecimiento que muestra de manera más clara este intercambio de conocimientos ha sido la concesión del Premio Nobel 2002 de Economía a Daniel

³ Como ejemplos más sobresalientes cabe citar la *International Society for Quality-of-Life Studies* (ISQOLS; <http://marketing.cob.vt.edu/isqols>), con sede en la Universidad de Virginia (Estados Unidos), y el *Australian Center of Quality of Life* (OZQOL; <http://acqol.deakin.edu.au>), su filial en Australia.

Kahneman, por haber integrado claves de la investigación psicológica en la ciencia económica, especialmente en relación con los juicios humanos y la toma de decisiones bajo incertidumbre. Estos desarrollos recientes de la ciencia económica están contribuyendo a que la frontera entre Psicología y Economía se derrumbe. Aprovechándose de las aportaciones de la Psicología, el enfoque económico del comportamiento humano se está enriqueciendo de nuevas herramientas conceptuales, que no encuentran siempre el consenso entre los economistas. Sin embargo, conduce a pensar que la satisfacción laboral no debe ser más un concepto tan extraño a nuestro campo.

Esta Tesis se estructura del siguiente modo. El Capítulo 1 presenta la satisfacción laboral como variable económica. En primer lugar, se indica la importancia del fenómeno por sus efectos sobre el individuo, las empresas u organizaciones y la sociedad, en general. También se presta atención a la interpretación psicológica del concepto, por su relevancia como fundamento para el análisis económico. Las distintas visiones otorgadas por los economistas a los juicios de satisfacción laboral y sus relaciones con la noción de utilidad ocupan buena parte de este capítulo. Por último, se indican los problemas derivados de la medición de la satisfacción laboral y del uso de datos subjetivos en los trabajos empíricos. En el capítulo 2 se revisan los principales resultados obtenidos por la literatura económica en este campo, en concreto, los concernientes a los determinantes de la satisfacción laboral, sus consecuencias y los derivados de su aplicación al contraste de hipótesis económicas.

El capítulo 3 expone brevemente las peculiaridades de las bases de datos que el sistema estadístico español pone a disposición de los investigadores interesados en estos temas: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999) y el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, Instituto Nacional de Estadística, 1994). A continuación, se realiza un análisis descriptivo de los temas relacionados con la satisfacción laboral para los que el uso de cada una de ellas resulta más apropiado.

En los dos capítulos restantes se aborda el análisis multivariante de la satisfacción laboral con la asistencia de las informaciones proporcionadas por las encuestas señaladas anteriormente. El Capítulo 4 persigue, con la ayuda de los datos obtenidos de la ECVT (1999), identificar los factores que determinan la satisfacción

laboral de los trabajadores asalariados, haciendo hincapié en la importancia de considerar las características del empleo tal y como son percibidas por el trabajador. En el último capítulo el interés se centra en el papel que juega la satisfacción laboral en la explicación de conductas individuales en el mercado de trabajo y, en concreto, en la comprensión de la búsqueda de empleo desde el empleo. El tratamiento de esta cuestión resulta novedoso en sí, puesto que, hasta donde conocemos, no ha recibido aún atención por parte de la literatura económica en esta área. Para incorporar la satisfacción laboral al análisis de esta cuestión, se formula un modelo teórico basado en la hipótesis de que los individuos persiguen con sus comportamientos maximizar la utilidad total esperada de su actividad laboral. Con ello se logra anidar los desarrollos teóricos existentes sobre esta cuestión que consideran la búsqueda como estrictamente salarial. Los resultados obtenidos del análisis econométrico, utilizando de nuevo la ECVT (1999), avalan la relevancia de la satisfacción laboral para la explicación de estas conductas. Finalmente, y aprovechando el carácter longitudinal del PHOGUE, se presenta un contraste simple de la hipótesis de maximización de la utilidad intertemporal que fundamenta el modelo teórico.