

Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España

Gema Álvarez Llorente
Universidad de Vigo

RESUMEN

El objetivo de este trabajo consiste en analizar empíricamente los determinantes de la satisfacción laboral de los asalariados españoles. Para ello se plantea un marco teórico derivado de las llamadas teorías 'de abajo arriba' obtenidas del campo de la psicología en el que la satisfacción laboral declarada por un trabajador es el resultado de una serie de efectos contrapuestos provocados por diversos aspectos positivos y negativos asociados al puesto de trabajo. A través de la estimación de modelos probit ordenados y utilizando datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el periodo 2001-2004 se analizan cuáles de estos aspectos positivos y negativos tienen un mayor impacto relativo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores españoles. Los resultados obtenidos muestran al salario como uno de los aspectos con mayor impacto positivo y al estrés como al de mayor impacto negativo. Por otra parte, se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres como, por ejemplo, la mayor importancia que éstas dan a tener un trabajo interesante o a la percepción de unas buenas relaciones interpersonales en el entorno laboral.

PALABRAS CLAVE: *Satisfacción laboral, características del trabajo, empleados.*

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze empirically the determinants of job satisfaction among Spanish employees. For that purpose we use a bottom-up psychological model, in which satisfaction is considered as a result of the balance between work-role outputs ('pleasures or positive aspects') and work-role inputs ('pains or negative aspects') related to the job. By the estimation of ordered probit models and using data from the Living Standards Quality in the Job corresponding to years 2001 to 2004, we treat to evaluate the relative importance of these work-role outputs and inputs in the determination of the job satisfaction of the Spanish employees. The results show that work compensation is one of the most important work-role outputs while the stress is the most important work-role input. On the other hand there exist gender differences as, for example, that women give more value to having and interesting job and to the existence of some good interpersonal relations in the firm.

KEYWORDS: *Job satisfaction, job characteristics, employees.*

Introducción

La satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de absentismo o su rotación laboral, dependen en un alto grado

de su nivel de satisfacción laboral. Por ejemplo, Mangione y Quinn (1975) y Clegg (1983) encuentran que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y productividad del trabajador y una relación negativa entre satisfacción y absentismo laboral. Freeman (1978), McEvoy y Cascio (1985) y Akerlof *et al.* (1988), por su parte, muestran evidencia empírica de la existencia de una relación negativa entre la satisfacción laboral y el abandono de la empresa por parte del trabajador. Se ha mostrado incluso una relación directa y positiva entre la satisfacción de los trabajadores y la satisfacción de los clientes en el sector servicios, aspecto éste relevante si se tiene en cuenta el fuerte trasvase de la actividad industrial al sector servicios que se ha producido en la mayor parte de los países desarrollados (Rogers *et al.*, 1994; Fosam *et al.*, 1998).

Dentro de la investigación aplicada al ámbito empresarial existe una abundante literatura que analiza diversos aspectos relacionados con la satisfacción laboral en otros países. Sin embargo, y a pesar de la importancia que la satisfacción de los trabajadores parece tener en la realidad empresarial actual, lo cierto es que en España son escasos los trabajos que se han centrado en su estudio (véase, por ejemplo, Lloréns y Aguado, 2000). Por otra parte, en un informe recientemente desarrollado por la consultora internacional ISR, se pone de manifiesto que la satisfacción laboral en España ha disminuido en los últimos años, lo que contribuye a aumentar aún más el interés por conocer cuáles son los determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores en nuestro país.

Con el objetivo de contribuir a identificar estos determinantes, en este trabajo se utiliza una fuente de datos que supone una oportunidad excepcional para afrontar el estudio de la satisfacción laboral en España. Esta fuente es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. Una de las ventajas de esta encuesta es que está dirigida a una muestra representativa de los trabajadores españoles. Esto facilita la generalización de los resultados que se obtengan de su explotación, lo que no sucede en una gran parte de los estudios realizados, que se centran en una única empresa o en un solo sector. En base a estos datos y utilizando las herramientas estadísticas y econométricas adecuadas, se ha llevado a cabo un estudio empírico cuyo objetivo es identificar cuáles son las principales fuentes de satisfacción e insatisfacción laboral para el trabajador español.

La organización del trabajo es la siguiente. En la sección 2 se presenta el marco teórico que subyace al análisis empírico posterior; en la sección 3 se describe la fuente de datos empleada y se definen las variables implicadas en el estudio; la sección 4 presenta la metodología empírica y los principales resultados; finalmente, en la sección 5 se recogen las principales conclusiones del trabajo.

Marco teórico

El campo de la psicología ofrece múltiples marcos teóricos que pueden ser utilizados a la hora de explicar la satisfacción laboral (Diener *et al.*, 1999). En este trabajo se utiliza el enfoque ofrecido por las llamadas teorías ‘de abajo arriba’ para tratar de identificar los determinantes de la satisfacción laboral en España.

Dentro del marco desarrollado por estas teorías la satisfacción es contemplada como un estado o experiencia subjetiva transitoria que responde a las circunstancias puntuales del entorno. La idea básica es que un puesto de trabajo tiene asociados una serie de aspectos negativos o requerimientos (*work-role inputs*) y una serie de aspectos positivos o recompensas (*work-role outputs*) de tal manera que los primeros tienden a disminuir la satisfacción laboral mientras que los segundos tienden a aumentarla. El grado de satisfacción laboral experimentado por el trabajador será el resultado de la compensación de unos efectos y otros de tal manera que si los segundos aumentan en relación a los primeros, la satisfacción laboral aumenta¹.

El modelo utilizado en este trabajo está descrito en Hulin *et al.* (1985) y ha sido utilizado, por ejemplo, en Judge y Watanabe (1993) y Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a; 2000b). La evidencia empírica mostrada por estos últimos autores indica que los aspectos positivos o recompensas asociados a un puesto de trabajo hacen referencia al interés del puesto, la independencia para desarrollar las tareas, la posibilidad de ayudar a la gente a través del trabajo realizado, la utilidad del mismo para la sociedad, la estabilidad del empleo, la obtención de algún tipo de prestación social por parte de la empresa, la existencia de buenas relaciones tanto entre los trabajadores y la dirección de la empresa como entre los propios compañeros, la posibilidad de ascender dentro de la empresa y la adecuación del salario recibido al trabajo realizado. Todas estas cuestiones deberían afectar, *ceteris paribus*, de forma positiva al grado de satisfacción laboral del trabajador.

En cuanto a los aspectos negativos o requerimientos, por su parte, éstos hacen referencia al cansancio y estrés provocados por el trabajo, al esfuerzo físico y peligrosidad asociados al puesto, a las horas semanales de trabajo y al tiempo dedicado a adquirir el nivel de educación poseído. Todas estas características deberían afectar, *ceteris paribus*, de manera negativa al nivel de satisfacción laboral.

Este artículo toma como referencia los artículos de Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a; 2000b) para analizar los determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles. En el análisis realizado se distingue entre hombres y mujeres con el fin de contrastar posibles diferencias entre géneros en cuanto a los determinantes de la satisfacción laboral².

Datos y variables

Los datos utilizados en este estudio proceden de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. De cara a realizar el análisis se han empleado las últimas encuestas disponibles y que corresponden al periodo de 2001 a 2004.

¹ En contraste con las teorías “de abajo arriba” se encuentran las llamadas “de arriba abajo” en las que se considera que, con independencia de las condiciones externas, existe una disposición relativamente permanente a experimentar satisfacción. En este caso, el grado de satisfacción laboral de un trabajador vendría determinado fundamentalmente por sus propias características psicológicas y no por las condiciones asociadas al puesto de trabajo que ocupa.

² La distinción entre hombres y mujeres es muy habitual en la investigación de la satisfacción laboral. Ello se debe, en gran medida, a que diversos autores han mostrado evidencia empírica de mayores niveles de satisfacción entre las mujeres. En este sentido, Clark (1997), por ejemplo, propone y contrasta empíricamente distintas alternativas para explicar este diferencial observado entre géneros. En su estudio se pueden encontrar diversas referencias de artículos que también muestran evidencia de mayores niveles de satisfacción laboral entre las mujeres.

El principal objetivo de esta encuesta es obtener información sobre las relaciones sociales de los trabajadores, su situación sociolaboral, sus actitudes y sus valores respecto al trabajo que desarrollan. El ámbito geográfico de la ECVT es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

En cuanto al diseño muestral, se realizó teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, tramo de tamaño del municipio y número de habitantes en cada sección censal. Las dos primeras variables se utilizaron como variables de estratificación, mientras que la última intervino en la fase de selección de la muestra. El tipo de muestreo utilizado fue muestreo trietápico³.

El tamaño muestral final de cada encuesta es de 6.020 unidades⁴ siendo una estimación del error de muestreo para diversos intervalos de confianza considerando la estimación de proporciones en la peor de las hipótesis ($P = 0,5$) la siguiente: para un intervalo de confianza del 99,73% el error de muestreo es 1,8 % y para un intervalo de confianza del 95,45 % el error de muestreo es 1,4%.

De cara a realizar el presente estudio se ha seleccionado la submuestra formada por los asalariados. Una vez eliminadas las observaciones con valores perdidos para alguna de las variables utilizadas en el análisis empírico, el tamaño muestral asciende a 13.538 individuos.

Definición de variables

La variable dependiente del estudio es un indicador del nivel de satisfacción laboral declarado por el individuo en base a una escala de 1 a 10⁵. Un inconveniente de medir el nivel de satisfacción laboral en base a un solo ítem es la imposibilidad de evaluar la consistencia interna. No obstante, ésta ha sido una medida ampliamente utilizada en este campo de investigación (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000a, 2000b y 2003; Sloane y Williams, 2000; Donohue y Heywood, 2004; Bender *et al.*, 2005).

La selección de las variables explicativas se basa en la especificación propuesta en Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a; 2000b). Siguiendo a estos autores, los aspectos positivos o recompensas asociados al empleo han sido medidos a través de 10 variables⁶. Cinco de ellas indican el grado de acuerdo o desacuerdo del individuo en base a una escala de 1 a 5 donde 1 indica '*Muy en desacuerdo*' y 5 '*Muy de acuerdo*'.

³ El proceso de selección muestral seguido garantiza la representatividad de la muestra obtenida. Una descripción detallada de este proceso se puede encontrar en el enlace www.mtas.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2004/ANE/metodo_1.htm.

⁴ 5.998 en el caso de la encuesta de 2001.

⁵ Exactamente, la pregunta que aparece en el cuestionario es la siguiente: "*Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor, podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, cómo se encuentra usted de satisfecho con su trabajo*".

⁶ La mayoría de las variables empleadas en este artículo están basadas en autopercepciones del propio individuo. Son diversos los argumentos que se usan en la literatura para justificar el uso de tales variables subjetivas. Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a), por ejemplo, señalan que son fundamentalmente las autopercepciones del trabajador, frente a medidas más objetivas, las que determinan la satisfacción laboral, siendo así más apropiadas para identificar los determinantes de dicha satisfacción. Otros argumentos son que estas variables se muestran consistentemente correlacionadas con fenómenos observables tales como el abandono laboral (Clark *et al.* 1998) y que han sido utilizadas de manera provechosa y durante mucho tiempo en otros campos de investigación como la psicología (Blanchflower y Oswald, 1999).

con las siguientes afirmaciones: i) Mi trabajo es atractivo e interesante; ii) Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas; iii) En mi trabajo puedo ayudar a la gente; iv) Mi trabajo es útil a la sociedad; y v) Mi empleo es estable.

En sexto lugar, se ha incluido una variable binaria que indica si la empresa proporciona o no al trabajador algún tipo de servicio social como son, por ejemplo, ayudas para la vivienda, planes de pensiones o complementos de pensiones, ayudas para la formación, guarderías o ayudas para guarderías, etc.

Dos variables más recogen la percepción del individuo acerca de cómo son las relaciones existentes tanto entre directivos y empleados como entre los propios compañeros. Estas variables están medidas en base a una escala de 1 a 5 donde 1 representa 'Muy malas' y 5 'Muy buenas'.

También se tiene en cuenta la posibilidad de ascenso del trabajador dentro de la empresa. Para ello se han utilizado las respuestas de los trabajadores a dos cuestiones en las que deben señalar qué posibilidades existen de que ocurra cada una de las siguientes situaciones en su trabajo: i) Con su formación tiene posibilidades de que le asciendan en su empresa/organización; y ii) Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso. Ambas cuestiones deben responderse en base a una escala de 1 a 5 donde 1 indica 'Ninguna posibilidad' y 5 'Muchas posibilidades'. En el análisis se ha incluido la media de ambas escalas (el alpha de Cronbach asciende a 0,88 y el coeficiente de correlación es de 0,77).

Por último en las estimaciones también se ha incluido una variable que toma los valores 1, 2 ó 3 dependiendo de que el trabajador considere que su salario es menor que el salario de mercado para el tipo de trabajo que desempeña, es el correcto o es mayor, respectivamente⁷.

En la tabla 1 se muestran las medias muestrales de todas estas variables tanto para el total de la muestra como para los grupos de hombres y mujeres. En la última columna se muestra el p-valor asociado a un contraste de igualdad de medias en ambas submuestras.

Tabla 1. Aspectos positivos: medias muestrales

	Total	Hombres	Mujeres	p-valor
Interesante	3,77	3,78	3,76	0,4882
Independencia	3,35	3,35	3,34	0,8185
Ayudar gente	3,84	3,78	3,94	0,0000
Útil sociedad	4,07	4,05	4,09	0,0332
Estable	3,86	3,91	3,79	0,0000
Prestaciones	0,45	0,45	0,44	0,0502
Dirección/trabajadores	3,79	3,77	3,82	0,0010
Compañeros	4,19	4,18	4,21	0,0451
Ascenso	2,41	2,46	2,34	0,0000
Salario	1,73	1,73	1,74	0,3143
N	13.538	8.525	5.013	

⁷ Nótese que también en el caso del salario se ha preferido utilizar la percepción del trabajador acerca de si está siendo o no bien pagado frente a una medida objetiva como sería el salario recibido. Siguiendo a Easterlin (1974), lo más probable es que los individuos comparen su salario con el que están percibiendo otros por realizar un trabajo similar, siendo el resultado de esta comparación el que determine su mayor o menor satisfacción.

Las cifras recogidas en el cuadro 1 muestran que las mujeres, en media, otorgan puntuaciones más altas que los hombres a las preguntas relativas a que en su trabajo pueden ayudar a la gente y a que éste es útil a la sociedad aunque, por el contrario, puntúan más bajo al considerar la estabilidad de su empleo y sus posibilidades de ascenso. Por otra parte, las mujeres también tienden a puntuar más alto cuando se les pregunta acerca de las relaciones interpersonales dentro de la empresa, tanto entre la dirección y los trabajadores como entre los propios trabajadores. Estos resultados coinciden, en general, con la evidencia mostrada en Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000b) quienes, siguiendo el mismo enfoque, tratan de explicar las diferencias entre los niveles de satisfacción laboral declarados por hombres y mujeres en una serie de países.

Los aspectos negativos asociados al empleo han sido medidos a través de 6 variables. Las cuatro primeras son las respuestas de los individuos en base a una escala de 1 a 5 donde 1 es 'Nunca' y 5 es 'Siempre' a las siguientes preguntas: i) ¿Vuelve a casa muy cansado del trabajo?; ii) ¿Tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo?; iii) ¿Considera que su trabajo es estresante?; y iv) ¿Trabaja usted en condiciones peligrosas?

En cuanto a las otras dos variables, una es una variable cuantitativa que recoge el número de horas semanales que trabaja por término medio y otra es una variable ordinal que nos indica el nivel de estudios poseído por el trabajador⁸. La tabla 2 muestra las medias muestrales de estas variables.

Tabla 2. Aspectos negativos: medias muestrales

	Total	Hombres	Mujeres	p-valor
Cansancio	3,46	3,45	3,48	0,0721
Esfuerzo físico	2,32	2,49	2,04	0,0000
Estrés	2,94	2,94	2,94	0,7649
Peligro	1,99	2,27	1,51	0,0000
Horas	39,82	41,53	36,91	0,0000
Educación	5,64	5,37	6,09	0,0000
N	15.358	8.525	5.013	

Salvo en el caso del estrés, la puntuación media en el resto de las variables subjetivas difiere entre hombres y mujeres. Por una parte, los hombres trabajan en media más horas semanales por término medio que las mujeres mientras que éstas poseen, en media, un nivel de estudios superior.

Por otra parte, la puntuación media en las preguntas relativas al esfuerzo y peligro que entraña el puesto es significativamente mayor entre los hombres que entre las mujeres. Estas cifras podrían estar reflejando diferencias entre ambos sexos en cuanto al sector de actividad y tipo de ocupación en el que se emplean. De hecho, existen diversos trabajos que aluden a estas divergencias sectoriales y ocupacionales entre hombres y mujeres para explicar las diferencias observadas en los niveles de satisfacción declarados por ambos sexos (Bender *et al.*, 2005). Con el fin de evitar que esta cuestión afecte a los resultados obtenidos en el análisis empírico posterior, en todas las estimaciones se introdujeron 10 variables binarias indicadoras del sector de actividad

⁸ Se consideran 11 niveles educativos ordenados de manera ascendente.

en el que está empleado cada individuo así como otras 10 variables binarias indicadoras del tipo de ocupación. De esta manera se evita que los coeficientes estimados para el resto de variables pudieran estar sesgados por no tener en cuenta diferencias sectoriales y ocupacionales entre los individuos de la muestra.

Dado el enfoque que se sigue en este trabajo se supone que un aumento de las variables que miden los aspectos positivos debería aumentar el grado de satisfacción laboral, mientras que un aumento de los aspectos negativos debería disminuirla, siendo así el nivel de satisfacción declarado el resultado de estos efectos contrapuestos.

Con el fin de analizar a nivel descriptivo el signo de la relación existente entre la satisfacción laboral y cada uno de los aspectos positivos y negativos considerados en el análisis, se calcularon las correlaciones muestrales entre dichos aspectos y la variable de satisfacción. Estas correlaciones se muestran en la tabla 3 tanto para el total de la muestra como para las submuestras de hombres y mujeres.

Todas las correlaciones estimadas resultaron significativas a los niveles de confianza estándar. Para todas las variables, salvo para las horas medias semanales de trabajo (variable continua), también se realizó el contraste de independencia de Pearson rechazándose en todos los casos la hipótesis nula.

Tabla 3. Correlaciones con la satisfacción laboral

	Total	Hombres	Mujeres
Aspectos positivos			
Interesante	0,46	0,45	0,48
Independencia	0,37	0,37	0,39
Ayudar gente	0,26	0,24	0,30
Útil sociedad	0,24	0,22	0,27
Estable	0,29	0,30	0,29
Prestaciones	0,09	0,08	0,10
Dirección/trabajadores	0,43	0,41	0,46
Compañeros	0,30	0,29	0,31
Ascenso	0,16	0,16	0,15
Salario	0,27	0,28	0,27
Aspectos negativos			
Cansancio	-0,19	-0,18	-0,21
Esfuerzo físico	-0,19	-0,18	-0,21
Estrés	-0,21	-0,20	-0,22
Peligro	-0,14	-0,14	-0,14
Horas	-0,05	-0,07	-0,03
Educación	0,05	0,05	0,03
N	15.538	8.525	5.013

Como se puede comprobar en el cuadro, no se aprecian diferencias importantes entre las correlaciones calculadas para hombres y mujeres. En cuanto a los aspectos positivos todas las correlaciones muestran el signo esperado. Las más altas se observan con el hecho de considerar el trabajo interesante y poder trabajar con independencia así como con la percepción de unas buenas relaciones interpersonales dentro de la

empresa, sobre todo las existentes entre los trabajadores y la dirección. La correlación más baja se encuentra con el disfrute de algún tipo de ayuda o servicio social por parte de la empresa.

En cuanto a los aspectos negativos, las correlaciones obtenidas son, en general, más pequeñas en valor absoluto que las obtenidas para los aspectos positivos. Entre ellas podría mencionarse el estrés generado por el trabajo como la más relevante y las horas medias de trabajo a la semana como la menos importante.

Una correlación también relativamente baja es la calculada para el nivel de educación, correlación que, por otro lado, resulta ser positiva. Respecto a este resultado cabe señalar que la relación entre educación y satisfacción laboral ha suscitado bastante debate en la investigación de la satisfacción laboral. En principio cabría pensar que trabajadores con mayor nivel de estudios podrían optar a mejores puestos de trabajo, lo que redundaría en un mayor nivel de satisfacción. Sin embargo, la evidencia empírica tiende a mostrar un efecto negativo de dicha variable sobre el nivel de satisfacción. Una de las explicaciones más comúnmente aceptadas es que los trabajadores con mayor nivel de formación mantienen mayores expectativas sobre su trabajo, lo que les lleva a tener mayores probabilidades de experimentar insatisfacción laboral. Esta es la interpretación que ofrecen, por ejemplo, Hagenars (1986) y Ross y Reskin (1992). Otra alternativa propuesta, por ejemplo, por Sloane *et al.* (1995) y Belfield y Harris (2002), es que las personas con mayor nivel de estudios tienen mayores dificultades para encontrar un empleo ajustado a su formación estando, en muchos casos, sobreeducados para el puesto que ocupan.

En todo caso la educación parece ser una variable relacionada con otros muchos aspectos relativos tanto al propio trabajador como al puesto ocupado, de modo que para evaluar su efecto se hace imprescindible examinarla dentro de un marco multivariante, marco que se plantea en la siguiente sección.

Análisis multivariante y resultados

Dada la naturaleza ordinal de la variable dependiente, la metodología empleada en el análisis econométrico ha sido la estimación de modelos probits ordenados⁹. Esta es una metodología muy utilizada en el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral (Sousa-Poza, 2000a, 2000b y 2003; Bender *et al.*, 2005). En cuanto a la matriz de varianzas y covarianzas de los parámetros estimados, se ha obtenido un estimador consistente siguiendo a Huber (1967) y White (1980, 1982). De esta forma los errores estándar obtenidos son robustos a la presencia de heterocedasticidad. Además, los modelos estimados han superado satisfactoriamente el contraste de especificación propuesto en Pregibon (1979). La tabla 4 recoge las estimaciones obtenidas tanto con el total de la muestra como con las submuestras de hombres y mujeres. En el caso de la estimación global se ha introducido como variable explicativa adicional una variable binaria que toma el valor 1 para las mujeres.

⁹ Véase, por ejemplo, Maddala (1983).

Tabla 4. Determinantes de la satisfacción laboral

	Total		Hombres		Mujeres	
	Coef.	Error est.	Coef.	Error est.	Coef.	Error est.
Mujer	0,082	0,02**	-	-	-	-
Aspectos positivos						
Interesante	0,309	0,01**	0,296	0,01**	0,333	0,02**
Independencia	0,087	0,01**	0,088	0,01**	0,089	0,01**
Ayudar gente	0,016	0,01	0,016	0,01	0,023	0,02
Útil sociedad	0,033	0,01**	0,018	0,01	0,059	0,02**
Estable	0,119	0,01**	0,132	0,01**	0,101	0,01**
Prestaciones	0,073	0,02**	0,055	0,02*	0,091	0,03**
Dirección/trabajadores	0,261	0,01**	0,254	0,02**	0,272	0,02**
Compañeros	0,105	0,01**	0,089	0,02**	0,128	0,02**
Ascenso	0,045	0,01**	0,052	0,01**	0,032	0,01*
Salario	0,338	0,02**	0,339	0,02**	0,325	0,03**
Aspectos negativos						
Cansancio	-0,066	0,01**	-0,052	0,01**	-0,088	0,02**
Esfuerzo físico	-0,031	0,01**	-0,021	0,01	-0,052	0,02**
Estrés	-0,124	0,01**	-0,117	0,01**	-0,134	0,01**
Peligro	-0,014	0,01	-0,011	0,01	-0,024	0,02
Horas	-0,002	0,00	-0,005	0,00**	0,003	0,00
Educación	-0,058	0,01**	-0,043	0,01**	-0,084	0,01**
Nº observaciones	13.538		8.525		5.013	
log-verosimilitud	-23.185		-14.658		-8.479	

Nota: Incluidas 10 variables indicadoras del sector de actividad y 10 variables indicadoras de la ocupación.

* p<0,05

** p<0,01

Lo primero que se puede destacar de la estimación global es el efecto positivo y significativo del hecho de ser mujer sobre la satisfacción laboral. Éste es un resultado que se ha encontrado habitualmente en la literatura y que ha suscitado un gran interés (Clark y Oswald, 1996; Clark, 1997; Sloane y Williams, 2000; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000a). A la hora de explicar un mayor grado de satisfacción laboral entre las mujeres se han planteado básicamente dos argumentos. El primero de ellos alude a que las mujeres tienen menos expectativas de su trabajo (esperan menos de él) lo que favorece que dichas expectativas sean más fácilmente cubiertas (Clark, 1997). El segundo, por su parte, hace referencia a que las mujeres tienden a autoseleccionarse en ciertos tipos de trabajos con características “positivas”, explicando así los diferentes niveles de satisfacción de hombre y mujeres por las diferentes características de los puestos ocupados por cada uno de ellos (Bender *et al.*, 2005)¹⁰.

En cuanto al resto de variables, todos los aspectos considerados en el análisis presentan el signo esperado a priori, así cualquier aumento en los aspectos positivos o

¹⁰ Nótese que en este trabajo el efecto estimado para la variable ‘mujer’ está corregido de posibles diferencias entre los puestos ocupados por hombres y mujeres mediante la introducción en la estimación de las variables binarias indicadoras de los sectores de actividad y ocupaciones.

recompensas contribuye a aumentar la satisfacción laboral mientras que cualquier aumento en los aspectos negativos o requerimientos contribuye a disminuirla. No obstante, algunos de estos efectos no llega a ser estadísticamente significativo a los niveles de confianza estándar. Este es el caso del hecho de que a través del empleo el trabajador pueda ayudar a la gente, la peligrosidad del puesto y las horas medias de trabajo. Estos aspectos, por lo tanto, no parecen constituir aspectos negativos o requerimientos para los trabajadores españoles en la actualidad.

Al realizar las estimaciones para hombres y mujeres por separado se observan algunas diferencias entre ambos en cuanto a los determinantes de la satisfacción laboral. En cuanto a los aspectos positivos las estimaciones indican que el considerar el empleo útil para la sociedad solamente es un factor que contribuya a aumentar el nivel de satisfacción entre las mujeres. En cuanto a los efectos negativos, el esfuerzo físico únicamente disminuye la satisfacción entre las mujeres mientras que, por el contrario, las horas de trabajo únicamente disminuyen la de los hombres.

Dada la no linealidad de los modelos estimados, resulta conveniente realizar algún tipo de ejercicio de simulación con el fin de evaluar el impacto que sobre la variable dependiente ejerce cada una de las variables explicativas. En este caso, el ejercicio realizado se ha llevado a cabo para hombres y mujeres por separado utilizando las estimaciones que para cada uno de ellos aparecen en el cuadro 4.

Con dichas estimaciones se han predicho las probabilidades de cada uno de los diez posibles niveles de satisfacción para un individuo de referencia. Este individuo de referencia es aquel en el que todas las variables explicativas están fijadas al valor 2 salvo el nivel de educación y el número de horas semanales de trabajo, en los que el valor de referencia es la media muestral.

A partir de estas predicciones se han calculado tres posibles probabilidades: i) la probabilidad de que el individuo declare un nivel bajo de satisfacción (suma de las probabilidades predichas para los niveles de 1 a 4); ii) la probabilidad de que el individuo declare un nivel medio de satisfacción (suma de las probabilidades predichas para los niveles de 5 a 7); y iii) la probabilidad de que el individuo se declare altamente satisfecho (suma de las probabilidades predichas para los niveles de 8 a 10).

Una vez obtenidas estas probabilidades, el impacto de las variables explicativas se ha calculado como la variación porcentual en las probabilidades de tener un bajo nivel de satisfacción y estar altamente satisfecho ante un cambio unitario en cada variable explicativa manteniendo todo lo demás constante. En el caso de las horas semanales de trabajo el aumento considerado ha sido de un 10%. El resultado de este ejercicio de simulación aparece recogido en la tabla 5.

Tanto para hombres como para mujeres destaca la variable relacionada con el salario por su impacto relativo sobre el nivel de satisfacción. Para ambos sexos, el considerar que se está recibiendo un salario por encima del salario de mercado aumentaría la probabilidad de estar altamente satisfecho en torno a un 75% frente a la situación de referencia, que es considerar que se está recibiendo el correcto dado el tipo de trabajo desempeñado. Para los hombres esta es la variable con mayor impacto positivo mientras que las mujeres dan aún mayor importancia al hecho de considerar su empleo interesante, lo que aumentaría su probabilidad de estar altamente satisfechas en un 77,31% frente a un 64,57% en el caso de los hombres.

Tabla 5. Impacto de las variables

	Hombres		Mujeres	
	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Aspectos positivos				
Interesante	-30,21	64,57	-34,33	77,31
Independencia	-9,51	16,82	-9,89	17,58
Ayudar gente	-1,72	2,85	-2,59	4,32
Útil sociedad	-2,00	3,31	-6,64	11,48
Estable	-14,13	25,99	-11,24	20,21
Prestaciones	-5,97	10,25	-10,14	18,06
Dirección/trabajadores	-26,31	54,13	-28,63	60,76
Compañeros	-9,67	17,11	-14,09	26,01
Ascenso	-5,65	9,66	-3,65	6,14
Salario	-34,16	75,98	-33,59	75,04
Aspectos negativos				
Cansancio	5,87	-9,14	10,17	-15,29
Esfuerzo físico	2,36	-3,78	6,05	-9,40
Estrés	13,29	-19,55	15,73	-22,64
Peligro	1,25	-2,03	2,75	-4,38
Horas	2,49	-3,98	-1,29	2,13
Educación	4,84	-7,60	9,70	-14,64
Referencia (prob.)	0,32	0,09	0,31	0,08

Nota: El individuo de referencia es aquel en el que todas las variables explicativas están fijadas al valor 2 salvo el nivel de educación y el número de horas semanales de trabajo, en los que el valor de referencia es la media muestral.

Otro aspecto que muestra un gran efecto sobre la satisfacción laboral es el considerar que existen unas buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa. El impacto de esta variable sobre la probabilidad de estar altamente satisfecho es de un 60,76% entre las mujeres y de un 54,13% entre los hombres. Por otra parte, cabe destacar el hecho de que son mucho más importantes las relaciones con la dirección que con los propios compañeros. El impacto de esta última variable sobre la probabilidad de estar altamente satisfecho es de un 26,01% entre las mujeres y de un 17,11% entre los hombres¹¹.

Los aspectos altruistas del empleo (ayudar a la gente y utilidad para la sociedad) son los menos valorados por los hombres, entre los que los impactos estimados sobre su probabilidad de estar altamente satisfechos no son significativos. En el caso de las mujeres, por el contrario, el considerar que su empleo es útil a la sociedad aumenta la probabilidad de estar altamente satisfecha en un 11,48%.

Tanto hombres como mujeres parecen valorar de forma similar el poder trabajar con independencia (impacto en torno al 17% en ambos casos sobre la probabilidad de alta satisfacción). Por el contrario, mientras que la estabilidad en el empleo y las

¹¹ La evidencia empírica mostrada en Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a) también refleja que las mujeres otorgan una mayor importancia relativa que los hombres a la existencia de unas buenas relaciones personales en la empresa y que la percepción de unas buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección tiene un impacto mucho mayor sobre la satisfacción laboral que la percepción de unas buenas relaciones entre los propios compañeros.

posibilidades de ascenso tienden a ser aspectos más valorados por los hombres, la percepción de prestaciones sociales tiende a ser más valorada por las mujeres.

En cuanto a los aspectos negativos o requerimientos del empleo, tanto para hombres como para mujeres es el estrés la variable que mayor impacto negativo tiene sobre su satisfacción laboral aumentando la probabilidad de baja satisfacción en un 13,29% y un 15,73% respectivamente.

El cansancio y el esfuerzo físico afectan más negativamente a las mujeres¹². Este mismo resultado se observa respecto al nivel de educación. En este caso, aumentar un nivel de estudios implicaría un incremento de la probabilidad de tener un nivel bajo de satisfacción de un 9,70% en el caso de las mujeres y de un 4,84% en el caso de los hombres. Este resultado podría estar relacionado con el hecho, por otra parte bien conocido, de que las mujeres, en especial aquellas con mayores niveles de educación, son contratadas en muchas ocasiones para ocupar puestos para los que están sobrecualificadas.

Finalmente, aunque las estimaciones mostradas en el cuadro 4 indicaban que las horas medias semanales de trabajo únicamente afectaban negativamente a los hombres, el cuadro 5 pone de manifiesto que el impacto de esta variable es relativamente pequeño.

Conclusiones

En este trabajo se ha seguido el enfoque ‘de abajo arriba’ desarrollado por las teorías de la psicología para analizar los determinantes de la satisfacción laboral entre los asalariados españoles. Siguiendo este enfoque, se ha supuesto que el nivel de satisfacción declarado por un trabajador es el resultado de una serie de efectos contrapuestos sobre su satisfacción laboral provocados por diversos aspectos positivos y negativos asociados al puesto de trabajo.

Los distintos aspectos positivos y negativos considerados en el estudio han sido identificados a partir de otros trabajos similares realizados para otros países y hacen referencia, por ejemplo, al salario, al interés del puesto y a la independencia para trabajar, entre los aspectos positivos, y al cansancio, estrés y horas de trabajo, entre los negativos.

Mediante la estimación de modelos probit ordenados en los que la variable dependiente es una escala de satisfacción, los resultados corroboran, en general, el modelo propuesto. No obstante, se observan ciertas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a cuáles de los aspectos positivos y negativos son más relevantes en la determinación de su satisfacción laboral. Entre estas diferencias cabría señalar la mayor importancia que otorgan las mujeres a la existencia de unas buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa así como a la percepción de ciertos servicios sociales o ayudas por parte de la empresa.

Entre los resultados comunes, por su parte, cabría destacar la importancia que ambos sexos otorgan al hecho de considerarse bien pagados en relación a los salarios de mercado a la hora de considerarse satisfechos y la importancia que, por el contrario, presenta el estrés como fuente de insatisfacción laboral.

¹² Nótese que esta última variable no resultó significativa en la estimación mostrada en el cuadro 4 para los hombres.

Algunos de los resultados mostrados en este trabajo pueden ofrecer ciertas pistas útiles para la empresa de cara a buscar mecanismos que traten de mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores propiciando en éstos, de este modo, actitudes y comportamientos positivos desde el punto de vista de la empresa. Por ejemplo, se ha mostrado evidencia de que el enriquecimiento del puesto de trabajo haciéndolo más interesante para el trabajador así como el fomento de unas buenas relaciones interpersonales, sobre todo en lo que respecta a los trabajadores con la dirección, serían fuentes importantes de aumento de la satisfacción laboral.

Bibliografía

- AKERLOF, G. A., ROSE, A. K. Y YELLEN, J. L. (1988), Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market, *Brookings Papers on Economic Activity*, 0 (2), pp. 495-582.
- BELFIELD, C. Y HARRIS, R. D. F. (2002), How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? *Evidence for UK graduates, Applied Economics*, 34 (5), pp. 535-548.
- BENDER, K. A., DONOHUE, S. M. Y HEYWOOD, J. S. (2005), Job satisfaction and gender segregation”, *Oxford Economic Papers* 57 (3), pp. 479-496.
- BLANCHFLOWER, D. Y OSWALD, A. (1999), “Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction”, Working Paper, Department of Economics, Dartmouth College, Hanover, NH.
- CLARK, A. E. (1997), “Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work ?”, *Labour Economics* 4 (4), pp. 341-372.
- CLARK, A. E., GEORGELLIS, Y. Y SANFEY, P. (1998), Job satisfaction, wage changes and quits. Evidence from Germany, *Research in Labour Economics* 17, pp. 95-122.
- CLARK, A. E., Y OSWALD, A. J. (1996), Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, pp. 359-381.
- CLEGG, C. W. (1983), Psychology of employee lateness, absence and turnover: A methodological critique and an empirical study, *Journal of Applied Psychology* 68 (1), pp. 88-101.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E. Y SMITH, H. L. (1999), Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin* 125 (2), pp. 276-302.
- DONOHUE, S. Y HEYWOOD, J. (2004), Job satisfaction, comparison income and gender: evidence from the NLSY, *International Journal of Manpower* 25 (2), pp. 211-234.
- EASTERLIN, R., (1974), Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, David, P. A., Reder, M. W. (Eds), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz. Academic Press, New York.*
- FOSAM, E. G., GRIMSLEY, M. F. J. Y WISHER, S. J. (1998), Exploring models for employee satisfaction – with particular reference to a police force, *Total Quality Management* 9 (2/3), pp. 235-247.
- FREEMAN, R. B. (1978), Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Review* 68 (2), pp. 135-141.
- HAGENAARS, A. J. (1986), The perception of poverty, *North-Holland, Amsterdam.*
- HUBER, P. J. (1967), The behaviour of maximum likelihood estimates under non-standard conditions, *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability. Berkeley, CA. University of California Press, vol. 1, pp. 221-233.*
- HULIN, C. L., ROZNOWSKI, M, Y HACHIYA, D. (1985), Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies and an integration, *Psychological Bulletin* 97 (2), pp. 233-25.
- JUDGE, T. A., Y WATANABE, S. (1993), Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship, *Journal of Applied Psychology* 78 (6), pp. 939-948.
- LLORÉNS, F. J. Y AGUADO, F. (2000), Una evaluación del impacto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 9 (2), pp. 129-138.
- MADDALA, G. S. (1983), Limited-dependent and qualitative variables in econometrics, *Cambridge University Press, Cambridge.*

- MANGIONE, T. W. Y QUINN, R. P. (1975), Job satisfaction, counterproductive behavior and drug use at work, *Journal of Applied Psychology* 60 (1), pp. 114-116.
- MCEVOY, G. M. Y CASCIO, W. F. (1985), Strategies for reducing employee turnover: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology* 70, pp. 342-353.
- PREGIBON, D. (1979), Data analytic methods for generalized linear models, PHD. Dissertation. University of Toronto.
- ROGERS, J. D., CLOW, K. E. Y KASH, T. J. (1994), Increasing job satisfaction of service personnel, *Journal of Service Management* 8 (1), pp. 14-26.
- ROSS, C. E. Y RESKIN, B. F. (1992), *Education, control at work and job satisfaction*, *Social Science Research* 21, pp. 134-148.
- SLOANE, P., BATTU, H. Y SEAMAN, P. T., (1995), Overeducation, undereducation and the British labour market, mimeo, University of Aberdeen.
- SLOANE, P. J., Y WILLIAMS, H. (2000), Job satisfaction, comparison earnings and gender, *Labour* 14 (3), pp. 473-502.
- SOUSA-POZA, A. Y SOUSA-POZA, A. A. (2000A), Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics* 29 (6), pp. 517-538.
- (2000b), Taking another look at the gender/job satisfaction paradox, *KYKLOS* 53 (2), pp. 135-152.
- (2003), Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory?, *Applied Economics Letters* 10 (11), pp. 691-694.
- WHITE, H. (1980), A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity, *Econometrica* 48 (4), pp. 817-830.
- (1982), *Maximun likelihood of misspecified models*, *Econometrica* 50, pp. 1-25