



Revista de Métodos Cuantitativos para la
Economía y la Empresa

E-ISSN: 1886-516X

ed_revmetcuant@upo.es

Universidad Pablo de Olavide
España

Rico Belda, Paz
Satisfacción laboral de los asalariados en España
Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, vol. 14, diciembre, 2012, pp. 137-
158
Universidad Pablo de Olavide
Sevilla, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233124703007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



UNIVERSIDAD
PABLO DE OLAVIDE
SEVILLA



REVISTA DE MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA
LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA (14). Páginas 137–158.
Diciembre de 2012. ISSN: 1886-516X. D.L: SE-2927-06.
URL: <http://www.upo.es/RevMetCuant/art.php?id=65>

Satisfacción laboral de los asalariados en España

RICO BELDA, PAZ

Departamento de Análisis Económico

Universidad de Valencia

Correo electrónico: paz.rico@uv.es

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es identificar los factores determinantes del nivel de satisfacción laboral de los asalariados en España, haciendo especial hincapié en las diferencias de género y de nacionalidad. Para ello, se estima un modelo de respuesta múltiple ordenada, utilizando los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, para el período que abarca desde 2006 a 2010. Los resultados obtenidos muestran que, después de controlar por las características personales y laborales de los asalariados, se obtiene un diferencial positivo en la satisfacción laboral en favor de las mujeres, mientras que no se evidencia la existencia de un efecto diferencial entre los asalariados nativos e inmigrantes. Por otro lado, la estabilidad laboral, la implicación del trabajador con la empresa, un buen clima empresarial y la conciliación entre la vida laboral y familiar afectan positivamente en la satisfacción laboral, mientras que los desajustes formativos y de horas de trabajo influyen negativamente en el bienestar del trabajador.

Palabras clave: satisfacción laboral; diferencias de género; inmigración; modelos de respuesta múltiple ordenada; efectos marginales.

Clasificación JEL: C25; J28.

MSC2010: 62P20; 91B06; 91B14.

Job Satisfaction of Employees in Spain

ABSTRACT

The aim of this paper is to identify the explanatory factors of job satisfaction of employees in Spain, with special emphasis on gender and nationality differences. For doing that, an ordered multiple answer model will be estimated, using data from the Living Standards Quality in the Job corresponding to years 2006 to 2010. The results show that, after controlling by personal and employment characteristics of employees, there is a positive differential in job satisfaction level in favour of women. However, there is none of evidence that there is a nationality difference in job satisfaction. Moreover, the job stability, employees involvement in their companies, a good business climate and conciliation between career and familiar life affect positively to job satisfaction, but the mismatch in training and in working hours influence negatively to satisfaction of employees.

Keywords: job satisfaction; gender differences; ordered multiple answer models; immigration; marginal effects.

JEL classification: C25; J28.

MSC2010: 62P20; 91B06; 91B14.



1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción en el trabajo es considerada por la Comisión Europea como un indicador de la calidad de los puestos de trabajo, y el análisis de sus determinantes ha sido bastante abundante desde los trabajos seminales de Hamermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979). La satisfacción de un trabajador con su trabajo y con 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.¹ Asimismo, también se ha constatado que cuanto mayor es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa, mayor es el nivel de satisfacción de sus clientes.²

A pesar de la abundante literatura sobre la satisfacción laboral en otros países, en España no son muy numerosos los trabajos centrados en esta cuestión.³ No obstante, en los últimos años han comenzado a proliferar trabajos que analizan la satisfacción laboral de los asalariados españoles desde distintas perspectivas.⁴ De la revisión de la literatura, puede deducirse que los factores más relevantes que afectan a la satisfacción laboral son las horas de trabajo, la flexibilidad de horario, la remuneración recibida, la estabilidad y la seguridad en el empleo.⁵ No obstante, las características de las tareas, las condiciones de trabajo, las posibilidades de ascenso, la participación en las decisiones, el estatus y las relaciones sociales en el puesto de trabajo también se han revelado como determinantes, entre otros factores, de la satisfacción laboral de los trabajadores.⁶

Por otro lado, algunos trabajos han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres, observándose, paradójicamente, que, a pesar de existir habitualmente en las empresas discriminación salarial a favor de los hombres y mayor dificultad para las mujeres en acceder a puestos relevantes, las mujeres suelen presentar niveles de satisfacción laboral más elevados que los hombres.⁷ No obstante, Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000) concluyen que dicha paradoja se produce en los países anglosajones, pero no en el resto de países analizados, entre ellos España. Por su parte, Álvarez (2005) y Gamero (2010) encuentran diferencias de género en nuestro país, en favor de las mujeres, mientras que Gamero (2004) no obtiene evidencia de diferencias de género en la satisfacción laboral. Por tanto, no se puede establecer una conclusión rotunda sobre si existen o no diferencias de género en relación a la satisfacción laboral en España. Otro aspecto interesante a considerar, es si existen diferencias en la valoración que del trabajo hacen los trabajadores foráneos y nacionales, teniendo en cuenta que habitualmente el colectivo de trabajadores extranjeros suele concentrarse en

¹ Ver Clark *et al.* (1998) y Ostroff (1992).

² Ver Rogers *et al.* (1994) y Fosam *et al.* (1998).

³ Bòria-Reverter *et al.* (2012).

⁴ Entre otros trabajos, cabe citar, Álvarez (2005), Gamero (2004, 2010), Ahn (2007), Dueñas *et al.* (2010), Iglesias *et al.* (2010) y Bòria-Reverter *et al.* (2012).

⁵ Hamermesh (2001) y Ahn y García (2004).

⁶ Clark (2005) y Bòria-Reverter (2012).

⁷ Ver Clark (1997), Sloane y William (2000), Sousa-Poza y Sousa-Poza (2003), Long (2005) y Temesgen y Parvinder (2007).

ocupaciones de menor “calidad” (Amuelo-Dorantes y de la Rica, 2006). Asimismo, la inmigración extranjera es uno de los fenómenos demográficos y sociales más importantes acontecidos desde finales del siglo XX hasta la actualidad (Fullaondo, 2007). El crecimiento acelerado y diverso de los flujos migratorios hacia España ha generado profundos cambios en la sociedad española, tanto en el ámbito demográfico y social, como en el económico (López de Lera, 2006; Arango, 2004). Ello ha conllevado un gran interés en conocer las repercusiones que este flujo migratorio ha tenido en la sociedad, en general, y en la economía, en particular. Según el último informe sobre demografía del Eurostat (2010), en los últimos años España ha atraído a un gran número de inmigrantes, muchos de los cuales han sido regularizados, aumentando las cifras oficiales de población y empleo en España. De esta forma, el 12,3% de la población española es de origen foráneo,⁸ lo que supone casi el doble de la cifra del conjunto de la UE del 6,4%.⁹ España con 5,7 millones de inmigrantes es, después de Alemania, el segundo país de la UE que más extranjeros acoge, seguido del Reino Unido, Francia e Italia. Por otro lado, según cifras del INE, mientras que en el primer trimestre de 2006 la tasa de paro de la población extranjera era del 12,3%, frente al 9,07% de la población española, en el cuarto trimestre de 2010 la tasa de paro del colectivo extranjero alcanzaba el 32,72%, más de 13 puntos por encima de las personas con nacionalidad española. Ello pone de relieve el mayor impacto que la actual crisis está teniendo en los trabajadores extranjeros. Analizar, por tanto, si existen diferencias en la valoración que los asalariados autóctonos y extranjeros hacen del trabajo que desarrollan resulta sumamente atractivo.

El propósito del trabajo es analizar empíricamente los determinantes del nivel de satisfacción laboral de los asalariados en España, poniendo especial atención en las diferencias de género o de nacionalidad que puedan existir. Para ello se va a utilizar un *pooling* de datos, abarcando desde el año 2006 al 2010, obtenidos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Este *pooling* de datos permitirá analizar si se ha producido algún cambio en el nivel de satisfacción manifestado por los trabajadores, teniendo en cuenta las dificultades por las que viene atravesando el mercado laboral español en los últimos años.

La organización del trabajo es la siguiente. En el apartado 2 se presenta la metodología econométrica utilizada. En el apartado 3 se expone la fuente de datos empleada y se analizan descriptivamente los datos utilizados. En el apartado 4 se presentan los resultados de la estimación y, finalmente, en el apartado 5 se recogen las principales conclusiones del trabajo.

2. METODOLOGÍA ECONOMETRICA

Para analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral, va a estimarse un modelo de elección múltiple ordenada. Este tipo de modelos se basa en el enfoque de la variable latente, que supone que la satisfacción laboral del trabajador depende del valor de una variable que no se observa, variable latente. Esta variable puede ser interpretada como el bienestar esperado que reporta el trabajo

⁸ Según cifras del INE, diez años antes este porcentaje se situaba en el 2,3% de la población.

⁹ Son cifras correspondientes a 2009.

y se puede denotar como SAT^* . La satisfacción que un individuo expresa se interpreta como un indicador ordinal de la variable latente inobservable. La variable que recoge el nivel de satisfacción expresado por el trabajador se denomina SAT y, en nuestro caso, tomará tres valores: 0, 1 y 2, donde el 0 indicará absoluta insatisfacción y el 2 la satisfacción máxima. La relación entre el grado de satisfacción declarado, SAT , y la variable latente viene dado por:

$$\begin{aligned} SAT_i &= 0 \text{ si } SAT_i^* \leq C_1 \\ SAT_i &= 1 \text{ si } C_2 < SAT_i^* \leq C_1 \\ SAT_i &= 2 \text{ si } C_2 < SAT_i^* \end{aligned}$$

donde C_i son los valores umbrales de la variable SAT_i^* , que dividen su distribución en intervalos asociados a distintas valoraciones de la satisfacción laboral. El modelo estructural es: $SAT_i^* = X_i\beta + \varepsilon_i$, donde SAT_i^* es la variable latente, X_i es una matriz que recoge las variables que determinan el nivel de satisfacción del individuo i , tales como salario y nivel de estudios, entre otras; β es el vector de parámetros a estimar y ε_i es una perturbación aleatoria, idéntica e independientemente distribuida. Se supone que la perturbación aleatoria sigue o bien una distribución $N(0,1)$, en cuyo caso se estima un *Probit*, o bien una distribución logística, estimándose en dicho caso un *Logit*. La variable dependiente, SAT , está relacionada con la variable latente por la relación antes mencionada, lo cual da lugar a modelos no lineales que deben de ser estimados por medio de técnicas econométricas diseñadas para ellos. Los modelos de elección múltiple ordenados permiten obtener la probabilidad de cada alternativa, condicionada a los valores que toman las variables explicativas, como:

$$\Pr ob[SAT_i = 0 / X_i] = \Pr ob[SAT_i^* \leq C_1] = \Pr ob[\varepsilon_i \leq C_1 - X_i\beta] = F[C_1 - X_i\beta]$$

$$\begin{aligned} \Pr ob[SAT_i = 1 / X_i] &= \Pr ob[C_1 < SAT_i^* \leq C_2] = \Pr ob[SAT_i^* \leq C_2] - \Pr ob[SAT_i^* \leq C_1] \\ &= F[C_2 - X_i\beta] - F[C_1 - X_i\beta] \end{aligned}$$

$$\Pr ob[SAT_i = 2 / X_i] = \Pr ob[C_2 < SAT_i^*] = 1 - \Pr ob[SAT_i^* \leq C_2] = 1 - F[C_2 - X_i\beta],$$

donde $F[C_j - X_i\beta]$ es el valor de la función de distribución valorada en el punto $C_j - X_i\beta$.

3. DATOS

Los datos utilizados en este trabajo proceden de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración. El objetivo de la ECVT es proporcionar información estadística que permita investigar la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores ocupados, obtener información estadística continuada sobre la situación sociolaboral de éstos, así como sus percepciones sobre sus condiciones y relaciones laborales. El ámbito geográfico de esta encuesta 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 este trabajo se han utilizado los datos de las encuestas correspondientes al período que abarca los años 2006 a 2010 y la muestra inicialmente seleccionada está compuesta por los asalariados que no superan la edad de 65 años. Se han excluido, por tanto, los empresarios, los trabajadores autónomos y las personas que trabajan en el negocio familiar. De esta forma, el tamaño muestral asciende a 32.244 asalariados, lo que supone el 80,7% de los trabajadores encuestados. Al eliminar las observaciones que no proporcionan información sobre alguna de las variables consideradas, se produce una reducción del tamaño muestral hasta las 29.377 personas. De éstas, el 43,2% son mujeres y, por tanto, el 56,8% de las observaciones corresponden a hombres. De esta muestra, los trabajadores con nacionalidad diferente a la española ascienden a 2.713 personas, el 9,2% de las observaciones. Las principales variables responsables de la reducción de la muestra están relacionadas con las respuestas sobre el nivel de confianza, con los superiores y con los compañeros, y el grado de percepción de la relación entre directivos y trabajadores.

En la ECVT se solicita al trabajador entrevistado que determine cuál es su nivel de satisfacción laboral en base a una escala de 0 a 10. No obstante, en este trabajo se han reagrupado los once valores de la escala original en tres (0,1,2) obteniéndose la variable dependiente SAT de la siguiente forma¹⁰: 0 para los trabajadores insatisfechos (0 a 4 en la escala original); 1 para los trabajadores satisfechos (5 a 7); 2 para los trabajadores muy satisfechos (8 a 10).

La razón de re-escalar la variable satisfacción es porque existe poca variabilidad y, generalmente, hay pocas observaciones en los niveles más bajos. En el Apéndice se detalla cada una de las variables consideradas como regresores, algunas de las cuales han sido tomadas directamente de la ECVT y otras han sido previamente generadas a partir de la información proporcionada por la ECVT.

3.1 Análisis descriptivo de los datos

El Cuadro 1 recoge la media muestral de las variables consideradas y, con la intención de no ser excesivamente exhaustivos, se van a comentar las diferencias y similitudes observadas, entre hombres y mujeres y entre nativos e inmigrantes, que resulten más interesantes. Así, se observa que a pesar de que hombres y mujeres presentan una edad media muy similar, alrededor de los 40 años, los hombres, no obstante, presentan una antigüedad ligeramente superior a la de las mujeres. Por otro lado, las mujeres presentan, en media, mayor formación que los hombres¹¹ y el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es mayor al de los hombres. No obstante, a pesar de la mayor formación de las mujeres, sus ingresos netos mensuales medios son menores al de los varones.

¹⁰Con anterioridad se consideró cuatro categorías: insatisfechos (respuestas 0 a 3), neutrales (4 a 6), satisfechos (7 y 8) y muy satisfechos (9 y 10), siguiendo la presentación de los datos por el Ministerio, pero los resultados de la estimación mostraban una bondad de ajuste peor que al considerar las tres categorías finalmente seleccionadas.

¹¹ La variable nivel de estudios obtenida directamente de la ECVT es una variable ordinal que considera nueve niveles educativos de forma ascendente.

Cuadro 1. Media muestral por género y por nacionalidad

	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes
Características Personales				
Edad	40,37 (10,40)	41,53 (10,84)	41,60 (10,72)	36,86 (9,12)
Antigüedad	9,44 (9,81)	10,94 (10,68)	11,00 (10,51)	3,35 (4,61)
Nivel de estudios	6,21	5,45	5,80	5,60
<i>Hasta E. Primarios*</i>	0,14	0,23	0,18	0,20
<i>Secundarios*</i>	0,17	0,23	0,20	0,24
<i>FP1*</i>	0,09	0,09	0,10	0,06
<i>FP2*</i>	0,10	0,12	0,12	0,07
<i>Bachiller*</i>	0,14	0,13	0,13	0,21
<i>Universitarios medios*</i>	0,17	0,09	0,13	0,09
<i>Universitarios superiores*</i>	0,19	0,12	0,15	0,13
Modalidad de hogar				
<i>Solos*</i>	0,10	0,08	0,09	0,08
<i>Familia monoparental*</i>	0,10	0,01	0,05	0,06
<i>Con pareja sin hijos*</i>	0,16	0,16	0,16	0,18
<i>Con pareja con hijos*</i>	0,43	0,54	0,49	0,48
<i>Otros*</i>	0,21	0,20	0,20	0,20
Miembros hogar	3,04	3,20	3,11	3,33
Número hijos menores de 15 años	0,51	0,55	0,51	0,72
Dependientes a su cargo*	0,06	0,06	0,07	0,03
Tamaño municipio residencia	2,94	2,78	2,83	2,99
Pluriempleo*	0,97	0,98	0,97	0,96
Remuneración trabajo				
Ingresos netos mensuales	2,32	2,69	2,56	2,26
Remuneración fija*	0,86	0,79	0,82	0,78
Participa en beneficios*	0,15	0,16	0,16	0,10
Recibe ayudas por parte empresa*	0,51	0,51	0,53	0,33
Tipo de trabajo y horas trabajo				
Tipo de contrato*	0,77	0,80	0,80	0,59
Jornada completa*	0,80	0,94	0,88	0,87
Jornada continuada*	0,67	0,51	0,58	0,53
Trabajo nocturno*	0,11	0,18	0,15	0,17
Trabaja por turnos *	0,21	0,20	0,20	0,18
No trabaja el fin de semana*	0,55	0,50	0,54	0,37
Duración jornada	36,33 (8,90)	41,29 (7,38)	39,00 (8,33)	40,70 (9,36)
Frecuencia prolongación jornada				
<i>Nunca*</i>	0,36	0,29	0,33	0,30
<i>Ocasionalmente*</i>	0,31	0,33	0,32	0,31
<i>Mitad de los días*</i>	0,25	0,28	0,26	0,29
<i>Siempre*</i>	0,08	0,10	0,09	0,10
Tiempo al trabajo	1,76 (1,01)	1,82 (1,08)	1,77 (1,02)	2,03 (1,20)
Trabaja en el sector público*	0,33	0,21	0,28	0,10
Organización del trabajo				
Nivel de riesgo	2,90	4,26	3,65	3,91
Nivel de estrés	5,85	5,42	5,67	5,00
Esfuerzo físico	4,15	4,76	4,41	5,39
Trabaja en equipo*	0,86	0,86	0,87	0,81
Movilidad*	0,10	0,16	0,14	0,11
Viaja por motivos de trabajo*	0,21	0,38	0,31	0,25
Monotonía	4,93	4,93	4,92	5,04
Conocimiento organigrama empresa	7,11	7,11	7,20	6,14
Conomimientio objetivo empresa	7,09	7,06	7,17	6,30
Conomicimientio actividad sindical	3,54	3,87	3,88	2,13
Formación				
Recibe formación de la empresa*	0,53	0,53	0,55	0,33
Recibe ayuda para formación*	0,29	0,28	0,30	0,12
Formación correcta para el trabajo*	0,77	0,79	0,78	0,64
Grado en que formación sirve al trabajo	5,89	5,74	5,98	4,95
Relaciones laborales				
Relación entre directivos y empleados	6,99	6,93	6,97	7,24
Relación entre trabajadores	7,89	7,89	7,89	7,96
Confianza con superiores	7,03	7,04	7,03	7,06
Confianza con compañeros	7,84	7,88	7,86	7,64
Amistad con compañeros*	0,93	0,94	0,94	0,90
No discrimina por razón de sexo*	0,80	0,83	0,81	0,84
No discrimina por nacionalidad*	0,86	0,84	0,86	0,77
No acoso moral ("mobbing")*	0,82	0,83	0,82	0,85
Otros aspectos del trabajo				
Asociación profesional*	0,10	0,09	0,09	0,04
Afiliación a un sindicato*	0,20	0,24	0,23	0,08
Trabajadores empresa	3,86 (1,19)	3,75 (1,17)	3,85 (1,16)	3,25 (1,15)
Trabajadores centro	3,08 (1,05)	3,08 (1,05)	3,12 (1,05)	2,77 (0,95)
Trabaja en su primer empleo*	0,26	0,21	0,24	0,17
Grado de adaptación primer empleo	6,23	5,97	6,12	5,81
Sujeto a negociacion colectiva*	0,54	0,55	0,57	0,28
Sujeto a convenio específico*	0,38	0,41	0,42	0,19
Conciliacion				
Tiempo tareas hogar	2,24 (1,44)	1,15 (1,18)	1,63 (1,41)	1,61 (1,40)
No dificultad días libres*	0,38	0,38	0,39	0,29
No dificultad para ausentarse*	0,27	0,28	0,28	0,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT 2006-2010.

Nota: *Porcentajes

Valores entre paréntesis son desviaciones típicas muestrales

En el caso de los inmigrantes, la edad media de éstos es menor a la de los trabajadores nativos, a la vez que llevan bastante menos años trabajando. Por lo que respecta al nivel de estudios, los inmigrantes presentan en media estudios similares a los nativos, pero al analizar detalladamente la distribución de los estudios por nacionalidad se observa que en los nativos hay mayor porcentaje de trabajadores con estudios universitarios que en los extranjeros, mientras que los estudios de estos últimos se concentran más en los estudios medios y bachiller. Respecto a la remuneración del trabajo, los asalariados extranjeros perciben unos ingresos netos mensuales medios inferiores al de los asalariados españoles, mientras que el porcentaje de trabajadores inmigrantes que reciben ayudas sociales por parte de la empresa es mucho menor que el de los trabajadores nativos.

Con respecto al tipo de trabajo y horas de trabajo, alrededor del 80% de los asalariados tiene un contrato de duración indefinida, porcentaje que cae hasta el 59% en el caso de los asalariados extranjeros. Los hombres trabajan, en media, más de cinco horas semanales más que las mujeres, no observándose grandes diferencias entre trabajadores inmigrantes y españoles.

Respecto al riesgo, estrés y esfuerzo físico relacionado con el trabajo, puede concluirse que los niveles medios no son excesivamente elevados¹² y no hay apenas diferencias ni por género ni por nacionalidad. Solo el 21% de las mujeres encuestadas declaran viajar por motivos de trabajo, frente al 38% de los hombres, observándose pequeñas diferencias entre trabajadores inmigrantes y españoles.

Con respecto a la formación, cabe decir que la mitad de los trabajadores declara recibir formación por parte de la empresa, mientras que menos del 30% de ellos recibe ayuda para formación. Por lo que respecta a los inmigrantes, tan solo el 33% de los trabajadores inmigrantes declara recibir formación por parte de la empresa, mientras que tan solo el 12% declara recibir ayuda para formación.

Analizando otros aspectos del trabajo, del Cuadro 1 se deduce que tan solo el 10% de los asalariados pertenece a una asociación profesional y solo alrededor del 20% está afiliado a un sindicato. En el caso de los inmigrantes, estos porcentajes se reducen al 4% y 8%, respectivamente.

Finalmente, las variables que recogerían aspectos relacionados con la conciliación laboral y familiar indican que las mujeres dedican casi el doble de tiempo a las tareas domésticas que los hombres,¹³ mientras que no se observan diferencias entre trabajadores inmigrantes y nativos. El 38% de los asalariados, hombres y mujeres, no encuentra dificultad en solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, porcentaje que se sitúa en el 29% en el caso de los trabajadores foráneos. Todos estos porcentajes se reducen en alrededor de diez puntos porcentuales en el caso de la dificultad de ausentarse para resolver asuntos personales esporádicos.

Para finalizar, y por lo que respecta al nivel de satisfacción, una de las características más significativas de los resultados de la ECVT, para el período 2006-2010, es el elevado grado de satisfacción en el trabajo que declaran los encuestados. Como puede verse en el Cuadro 2, la mitad de

¹² Ver definición de estas variables en el Apéndice.

¹³ Esta evidencia de que las mujeres dedican mucho más tiempo a las tareas domésticas que los hombres se presenta en muchos otros trabajos, como queda recogido en Gracia y Bellani (2010), por ejemplo.

la muestra, el 50,50% de las observaciones, manifiesta un nivel de satisfacción con su trabajo igual o superior a 8, de forma que el nivel medio de satisfacción en el trabajo es de alrededor de 7,28 puntos. Por otro lado, se puede observar que en 2007 y 2008 se produce una reducción del nivel medio de satisfacción de los trabajadores encuestados, respecto de 2006, mientras que experimenta un aumento en los dos últimos años. Esta evolución de la satisfacción puede parecer paradójica, teniendo presente que se trata de un período en el que se produce un fuerte impacto negativo de la crisis económica en el mercado laboral. Sin embargo, dicha paradoja no es tal, si se tiene en cuenta que en períodos en los que existen problemas en el mercado laboral, tales como pérdida continuada de puestos de trabajo y dificultad en recolocarse, los trabajadores tienden a mostrarse más satisfechos con el puesto de trabajo que poseen. Asimismo, también se observa en este cuadro el importante aumento en el nivel medio de satisfacción laboral de los inmigrantes, al comprobar que el porcentaje de trabajadores que manifiesta una satisfacción igual o superior a 8 pasa del 39,84% en 2006 al 53,42% en 2010. De esta forma, la satisfacción media de los inmigrantes, que no superaba en los tres primeros años el valor 7, alcanza en 2009 y 2010 el valor de 7,3. Así pues, puede concluirse que el incremento experimentado por el valor medio de la satisfacción ha sido más pronunciado en los trabajadores inmigrantes que en los trabajadores nativos.

Por lo que respecta al contraste de igualdad de medias, recogido en el Cuadro 2, éste permite rechazar la hipótesis nula de igualdad, tanto entre hombres y mujeres, como entre nativos e inmigrantes, para la muestra completa. En la comparación por género, la diferencia es favorable a las mujeres, mientras que por nacionalidad la comparación es desfavorable para los asalariados inmigrantes. Si se observa el resultado de este contraste año a año, a excepción del año 2009, la diferencia de medias entre hombres y mujeres no resulta ser significativa en ningún año. En el caso de la diferencia por nacionalidad, en los tres primeros años se evidencia diferentes medias entre inmigrantes y nativos, pero en los dos últimos años, cuando se produce el significativo incremento de la satisfacción laboral de los inmigrantes, las medias entre ambos colectivos son iguales.

4. RESULTADOS EMPÍRICOS

El Cuadro 3 recoge los resultados de la estimación del modelo *logit* ordenado de la satisfacción laboral de los asalariados en España para la muestra seleccionada. En este modelo se ha incluido una variable que recoge el género de cada trabajador y otra que recoge la nacionalidad. El modelo *probit* ordenado presenta una bondad de ajuste ligeramente inferior al del modelo *logit*, finalmente seleccionado.¹⁴

El modelo es significativo en su conjunto y presenta una bondad de ajuste aceptable, con un Pseudo-R² igual a 21,6%. El modelo predice correctamente el 67,8% de las observaciones incluidas en la muestra.

¹⁴ Se quiere hacer mención de la posibilidad de endogeneidad en la estimación, puesto que considerar que las variables explicativas son exógenas es difícil de mantener en algunos casos. No obstante, en el caso de variables como los salarios, que difícilmente son exógenas puede suponerse, alternativamente, que son independientes de la perturbación aleatoria.

Cuadro 2. Distribución de la satisfacción laboral por año, género y nacionalidad

	2006					2007					2008				
	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes
0	1,18	1,28	1,10	1,15	1,58	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,26	0,19	0,31	0,27	0,18
1	0,35	0,44	0,28	0,38	0,00	0,28	0,33	0,24	0,14	1,49	0,19	0,15	0,22	0,16	0,53
2	1,15	1,04	1,23	1,02	2,90	0,68	0,70	0,67	0,62	1,16	0,50	0,50	0,50	0,37	1,78
3	1,54	2,05	1,14	1,48	2,37	1,75	1,98	1,57	1,52	3,63	1,44	1,73	1,23	1,41	1,78
4	2,74	3,01	2,52	2,71	3,17	3,21	3,42	3,06	2,73	7,26	2,87	3,03	2,75	2,62	5,33
5	10,19	10,39	10,03	9,63	17,94	10,44	9,53	11,11	9,86	15,35	9,02	8,78	9,20	8,41	15,10
6	11,32	11,36	11,29	11,30	11,61	13,49	13,73	13,32	13,33	14,85	13,38	13,77	13,09	13,03	16,87
7	20,63	19,34	21,63	20,63	20,58	22,52	20,91	23,70	22,68	21,12	24,63	23,89	25,18	24,86	22,38
8	26,52	25,52	27,31	26,85	21,90	27,32	27,05	27,51	28,17	20,13	30,17	29,52	30,64	31,11	20,78
9	12,13	12,40	11,92	12,47	7,39	12,29	13,53	11,38	12,63	9,41	10,77	11,20	10,46	10,80	10,48
10	12,25	13,16	11,54	12,38	10,55	7,70	8,49	7,11	7,98	5,28	6,77	7,25	6,42	6,97	4,80
≥8	50,91	51,08	50,77	51,70	39,84	47,30	49,07	46,00	48,78	34,82	47,71	47,97	47,52	48,88	36,06
≤7	49,09	48,92	49,23	48,30	60,16	52,70	50,93	54,00	34,82	65,18	52,29	52,03	52,48	51,12	63,94
Observaciones	5663	2492	3171	5284	379	5729	2425	3304	5123	606	6175	2608	3567	5612	563
% s/total		44,00	56,00	93,31	6,69		42,33	57,67	57,67	10,58		42,23	57,77	43,08	9,12
Satisfacción media	7,25	7,24	7,27	7,29	6,76	7,17	7,21	7,13	7,24	6,56	7,21	7,22	7,20	7,26	6,73
Contraste igualdad de media: p-value	Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos			Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos			Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos		

	2009					2010					TOTAL				
	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes	Total	Mujeres	Hombres	Nativos	Inmigrantes
0	0,96	0,97	0,94	0,99	0,66	0,43	0,50	0,37	0,47	0,00	0,63	0,65	0,61	0,64	0,48
1	0,49	0,47	0,50	0,49	0,49	0,44	0,35	0,52	0,40	0,90	0,35	0,35	0,35	0,31	0,74
2	0,69	0,47	0,86	0,64	1,15	1,02	1,00	1,05	1,00	1,26	0,80	0,74	0,85	0,73	1,55
3	1,33	1,29	1,36	1,27	1,81	1,26	1,23	1,29	1,17	2,16	1,46	1,65	1,32	1,37	2,36
4	2,08	2,11	2,07	2,06	2,30	1,86	1,46	2,18	1,87	1,80	2,55	2,59	2,52	2,40	4,05
5	7,73	7,45	7,94	7,63	8,54	7,26	7,26	7,26	7,04	9,35	8,91	8,66	9,10	8,50	12,90
6	11,72	11,50	11,89	11,88	10,34	11,08	11,87	10,46	11,23	9,71	12,21	12,44	12,04	12,15	12,75
7	22,94	22,03	23,64	23,11	21,51	22,08	21,93	22,20	22,15	21,40	22,60	21,65	23,32	22,71	21,45
8	29,32	28,89	29,65	29,49	27,91	30,99	29,30	32,35	31,11	29,86	28,90	28,09	29,52	29,38	24,25
9	11,42	12,32	10,74	11,39	11,66	13,03	13,86	12,36	12,83	14,93	11,91	12,65	11,35	12,00	10,98
10	11,32	12,51	10,42	11,06	13,63	10,54	11,25	9,96	10,74	8,63	9,68	10,53	9,03	9,80	8,48
≥8	52,07	53,72	50,81	51,94	53,20	54,56	54,42	54,67	54,68	53,42	50,50	51,28	49,90	51,19	43,72
≤7	47,93	46,28	49,19	48,06	46,80	45,44	45,58	45,33	45,32	46,58	49,50	48,72	50,10	48,81	56,28
Observaciones	5954	2565	3389	5345	609	5856	2604	3252	5300	556	29377	12694	16683	26664	2713
% s/total		43,08	56,92	89,77	10,23		44,47	55,53	90,51	9,49		43,21	56,79	90,76	9,24
Satisfacción media	7,34	7,41	7,29	7,34	7,37	7,42	7,45	7,39	7,43	7,31	7,28	7,31	7,26	7,31	6,96
Contraste igualdad de media: p-value	Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos			Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos			Mujeres-Hombres		Inmigrantes-Nativos		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT 2006-2010.

* Contraste t para la diferencia de medias permitiendo varianzas desiguales.

Analizando los coeficientes estimados, y en concreto los referentes a las características personales, se observa que el coeficiente que recoge el sexo de los trabajadores resulta ser negativo y estadísticamente significativo, lo que implica que existe un efecto diferencial sobre la satisfacción laboral a favor de las mujeres. Sin embargo, el coeficiente que acompaña a la variable que recoge la nacionalidad de los trabajadores no resulta ser significativa, lo que implica que no existe efecto diferencial en la satisfacción laboral entre trabajadores nativos y foráneos. Como se ha visto en el apartado anterior, considerando la muestra completa y antes de efectuar ningún tipo de control, los hombres presentaban un nivel de satisfacción laboral menor que el de las mujeres, mientras que los trabajadores inmigrantes mostraban un nivel de satisfacción con su empleo menor que el de los trabajadores nativos. Tras controlar por las características personales y laborales de los asalariados, los trabajadores hombres y mujeres siguen presentando un efecto diferencial a favor de estas últimas,

indicando que, *ceteris paribus*, las mujeres muestran una mayor satisfacción por su trabajo que los hombres.

Cuadro 3. Estimación de la satisfacción laboral

		Coefficientes	p-value			Coefficientes	p-value
Hombre		-0,076	0,024	Viaja por motivos de trabajo		0,078	0,027
Inmigrante		0,049	0,310	Trabaja en equipo		0,107	0,005
Edad		-0,037	0,000	Conocimiento actividad sindical		0,012	0,017
(Edad^2)/100		0,041	0,001	Conocimiento organigrama empresa		0,038	0,000
Miembros hogar		-0,001	0,932	Conocimiento objetivos empresa		0,045	0,000
Hijos menores 15 años		-0,016	0,484	Amistad con compañeros		0,096	0,072
Dependientes a su cargo		0,177	0,001	Relación entre trabajadores		0,074	0,000
Modalidad de hogar:	Familia monoparental	-0,021	0,781	Relación entre directivos y empleados		0,196	0,000
	Con pareja sin hijos	0,121	0,030	Confianza con superiores		0,178	0,000
	Con pareja con hijos	0,191	0,002	Confianza con compañeros		0,061	0,000
	Otros	0,096	0,122	No discrimina por razón de sexo		0,087	0,041
Antigüedad		-0,009	0,000	No discrimina por nacionalidad		-0,073	0,106
Tamaño municipio		-0,030	0,005	No acoso moral		0,248	0,000
Pluriempleo		0,141	0,087	Trabaja en su primer empleo		-0,065	0,051
Nivel de estudios:	Secundaria	-0,069	0,108	Grado de adaptación primer empleo		0,048	0,000
	FP1	-0,083	0,130	Sujeto a negociación colectiva		0,168	0,000
	FP2	-0,205	0,000	Sujeto a convenio específico		-0,124	0,000
	Bachiller	-0,208	0,000	Trabajadores empresa		0,100	0,000
	Univ. Medio	-0,350	0,000	Afiliación a un sindicato		-0,046	0,191
	Univ. Superior	-0,432	0,000	Asociación profesional		-0,042	0,404
Ingresos netos mensuales		0,193	0,000	Tiempo tareas hogar		0,040	0,000
Remuneración fija		0,054	0,083	No dificultad días libres		0,076	0,042
Participa en beneficios		0,105	0,005	No dificultad para ausentarse		0,139	0,000
Recibe ayudas por parte empresa		0,234	0,000	Ocupación:	Dirección	0,038	0,707
Duración jornada		-0,010	0,000		Administrativo	0,003	0,965
Prolonga jornada siempre		-0,168	0,001		Agricultura	0,180	0,175
Prolonga jornada mitad		-0,090	0,013		Artesano	0,025	0,669
Prolonga jornada ocasionalmente		-0,079	0,017		Montador	0,138	0,027
Tipo de contrato		0,230	0,000		Técnico	-0,071	0,289
Jornada continuada		0,029	0,328		Técnico de apoyo	-0,089	0,105
Jornada completa		0,147	0,003		No cualificado	-0,003	0,954
Trabajo nocturno		0,027	0,526	Actividad empresarial:	Agricultura	-0,536	0,000
Trabaja por turnos		0,006	0,868		Construcción	-0,134	0,013
Trabaja fines de semana		-0,095	0,051		Comercio	0,024	0,641
Tiempo al trabajo		-0,068	0,000		Transporte	0,036	0,566
Trabaja en el sector público		0,074	0,095		Hostelería	0,024	0,741
Puesto de trabajo:	Encargado	0,205	0,000		Información/Finanzas	-0,147	0,034
	Mando intermedio	0,042	0,364		AAPP	0,050	0,460
	Dir. Pequeña empresa	0,461	0,003		Act. Profesionales	49,000	0,266
	Dir. Empresa grande	0,230	0,258		Educación	0,114	0,116
	Independiente	0,031	0,901		Sanidad	0,109	0,100
Recibe formación de la empresa		0,184	0,000		Otras actividades	0,079	0,312
Ayudas para formación		0,163	0,000	Región:	Sur	0,074	0,165
Puesto por debajo formación		-0,549	0,000		Noroeste	0,089	0,125
Puesto por encima formación		-0,067	0,466		Nordeste	0,037	0,493
Necesita distinta formación		-0,209	0,016		Este	0,098	0,036
Grado en que formación sirve al trabajo		0,059	0,000		Centro	0,081	0,168
Nivel de estrés		-0,057	0,000	Año:	2007	-0,371	0,000
Nivel de esfuerzo físico		-0,004	0,488		2008	-0,387	0,000
Nivel de riesgo		-0,017	0,001		2009	-0,112	0,010
Monotonía		-0,062	0,000		2010	-0,044	0,325
Movilidad		0,057	0,183				
Número de observaciones		29377		Estadístico razón de verosimilitud:		11079,600	
Pseudo R-cuadrado:		0,216		R-cuadrado de predicción:		67,815	
Log. Verosimilitud		-20068,910					

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2006-2010.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores inmigrantes no se evidencia la existencia de ningún efecto diferencial respecto de los trabajadores nativos, lo que indicaría que las diferencias en el nivel de satisfacción entre trabajadores inmigrantes y nativos vienen explicadas por las características personales y laborales.

Con respecto a la edad, al igual que en otros trabajos,¹⁵ se obtiene una relación convexa entre la edad y la satisfacción laboral, obteniéndose el mínimo de dicha relación en forma de U alrededor de los 45 años. El número de hijos menores de 15 años no afecta a la satisfacción laboral del trabajador, pero sí que lo hace el hecho de tener o no a su cargo personas dependientes. En este caso, los trabajadores que tienen a su cargo personas dependientes presentan menor nivel de satisfacción laboral que los trabajadores sin personas dependientes a su cargo. Con respecto a la modalidad de hogar, la variable de referencia es vivir solo, y se observa que los trabajadores que viven en pareja son los que presentan mayor nivel de satisfacción. El coeficiente estimado de la variable que recoge la antigüedad en la empresa resulta ser negativo y, siguiendo a Gamero (2010), esto podría recoger la insatisfacción por metas laborales no alcanzadas y que no culmina con el abandono del empleo. Finalmente, los trabajadores con más de un empleo presentan un efecto diferencial positivo respecto de los trabajadores con un solo puesto. Esto podría responder al hecho de que las razones que llevan a los trabajadores a estar pluriempleados son más profesionales que económicas, por lo que serían trabajadores que deciden tener más de un puesto por que se encuentran profesionalmente recompensados en hacerlo. Finalmente, la satisfacción laboral de los trabajadores se reduce conforme aumenta el tamaño del municipio en el que viven.

En cuanto a la educación, la variable de referencia es tener hasta estudios primarios, de tal forma que los asalariados que tienen hasta estudios secundarios y de formación profesional grado medio presentan los mismos niveles de satisfacción que los de la categoría de referencia. Sin embargo, los trabajadores que poseen estudios superiores, tales como formación profesional superior, bachiller y estudios universitarios, presentan niveles de satisfacción menores al de la categoría de referencia. Esto podría explicarse por el hecho de que las expectativas de los trabajadores con estudios superiores no se ven cumplidas y ello repercute negativamente en el nivel de satisfacción que presentan. La educación se suele entender como una inversión y su rendimiento se mide en términos monetarios, de forma que a mayor nivel de educación, cabe esperar mejor empleo y mejor salario. No obstante, el salario finalmente obtenido puede no corresponder con el inicialmente esperado, lo que repercutiría negativamente en el nivel de satisfacción laboral.

Respecto a las características laborales, y en particular a la remuneración por el trabajo, se observa que la relación entre los ingresos netos mensuales y la satisfacción laboral es positiva.¹⁶ Por otro lado, los trabajadores que reciben alguna participación de los beneficios de la empresa se

¹⁵ Gamero (2010).

¹⁶ Los ingresos netos mensuales es una variable ordinal (ver el Apéndice), de tal forma que el signo positivo de su coeficiente estimado indica que el efecto diferencial es positivo.

muestran más satisfechos que los trabajadores que no lo hacen, mientras que los trabajadores con remuneración fija presentan mayor nivel de satisfacción laboral que los trabajadores con remuneración variable. Finalmente, los trabajadores que reciben ayudas por parte de la empresa también presentan un efecto diferencial positivo, respecto de los trabajadores que no reciben.

Por lo que se refiere a la duración de la jornada, se observa una relación inversa entre el número de horas en el trabajo y la satisfacción. Por otro lado, con respecto a la prolongación de la jornada laboral, la variable de referencia es no prolongar nunca, por lo que se observa que cuando más frecuentemente se prolonga la jornada más se reduce el bienestar del trabajador. Respecto del tipo de contrato, como es natural, los trabajadores con contratos de duración indefinida presentan niveles de satisfacción más elevados que los que poseen contratos temporales. El que la jornada sea partida o continuada no afecta al nivel de satisfacción de los trabajadores, pero sí que el que la jornada sea parcial o completa. En este último caso, los trabajadores con jornada completa presentan mayor satisfacción laboral que los trabajadores con jornada parcial. No parece afectar al nivel de satisfacción el hecho de tener horario nocturno o trabajar a turnos. Sin embargo, el trabajar los fines de semana reduce el nivel de satisfacción de los trabajadores. Asimismo, el tiempo que se tarda en llegar al trabajo afecta negativamente al nivel de satisfacción. Los trabajadores del sector público presentan niveles de satisfacción mayores a los trabajadores del sector privado.¹⁷

Con respecto al puesto de trabajo, la variable de referencia es ser empleado y se observa que hay un salto cuantitativo en la satisfacción de los encargados y directores de pequeñas empresas. Sin embargo, no se observa este salto cuantitativo ni en los mandos intermedios ni en los directores de empresas grandes. Asimismo, los asalariados que se declaran independientes también presentan niveles de satisfacción iguales a los de la categoría de referencia.

Con respecto a la formación, los trabajadores de empresas que proporcionan formación a sus trabajadores y/o ayudas para formación presentan niveles de satisfacción más elevados que los trabajadores de empresas que no lo hacen. Respecto a la adaptación de la formación del trabajador al puesto de trabajo que ocupa,¹⁸ los resultados obtenidos muestran que los trabajadores que tienen un puesto de trabajo por debajo de su formación o necesitarían una formación distinta a la que tienen presentan un nivel de satisfacción menor que la categoría de referencia, mientras que los que tienen un puesto de trabajo por encima de su formación presentan el mismo nivel de satisfacción que los que tienen la formación correcta. Finalmente, cuanto mayor es la percepción por parte del trabajador de la utilidad de la formación académica a su puesto de trabajo mayor es la satisfacción laboral.

A mayor nivel de estrés, riesgo y monotonía menor es el nivel de satisfacción, mientras que el nivel de esfuerzo físico no afecta al nivel de satisfacción. La disponibilidad de movilidad de residencia por parte de la empresa no afecta tampoco al nivel de satisfacción de los trabajadores. Por su parte, los

¹⁷ Para un nivel de significatividad del 10%.

¹⁸ La variable de referencia es que la formación académica que tiene el trabajador es la correcta, incluyéndose en el modelo tres variables que recogen, respectivamente, que el puesto de trabajo está por debajo de la formación, está por encima de la formación o necesitaría una formación diferente a la que se posee.

trabajadores que viajan por motivos de trabajo presentan niveles de satisfacción más elevados que los que no viajan. Los trabajadores que trabajan en equipo presentan niveles de satisfacción más elevados que los trabajadores que no lo hacen. Finalmente, conforme aumenta el conocimiento por parte del trabajador respecto de la organización de la empresa, de los objetivos de la misma y de la actividad sindical mayor es la satisfacción laboral.

Con respecto a las relaciones laborales, los resultados obtenidos están en consonancia con otros trabajos, como Bòria-Reverter *et al.* (2012) que han considerado factores sociolaborales, tales como el clima empresarial. Así, los trabajadores que declaran tener amistad con sus compañeros presentan un efecto diferencial positivo, respecto de los que no tienen relación de amistad con compañeros. Por otro lado, cuanto mayor es la percepción del trabajador hacia la relación entre directivos y empleados y entre trabajadores, mayor es el nivel de satisfacción laboral. Asimismo, a mayor nivel de confianza en los superiores y en los compañeros, mayor es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Las empresas que no discriminan por razón de sexo y no presentan casos de *mobbing* laboral presentan efectos diferenciales positivos, respecto de las empresas afectadas por estos problemas.

En relación a los coeficientes estimados de otros aspectos laborales, los trabajadores que declaran que el actual trabajo no es el primer trabajo se muestran más satisfechos que los trabajadores que ocupan su primer trabajo. Por su parte, cuanto mayor es el grado de adaptación del primer trabajo a las aspiraciones laborales del trabajador mayor es el nivel de satisfacción laboral del mismo. El nivel de satisfacción de los trabajadores de empresas que facilitan la negociación colectiva es mayor que el de los trabajadores de empresas que no lo hacen. Por su parte, los asalariados no sujetos a convenio específico se muestran más satisfechos que los que se ven afectados por un convenio o estatuto específico de regulación. El estar afiliado o pertenecer a una asociación profesional no influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, a mayor tamaño de la empresa, utilizando como *proxy* el número de trabajadores, mayor nivel de satisfacción laboral de sus asalariados.

Los coeficientes estimados de las variables relacionadas con la conciliación laboral y familiar indican que los trabajadores que emplean más horas a tareas del hogar se muestran más satisfechos con su trabajo. Por otro lado, los trabajadores que no tienen dificultad para solicitar días libres y/o ausentarse presentan efectos diferenciales positivos, respecto de los trabajadores que tienen estas dificultades. Estos resultados ponen de relieve la importancia que tienen las medidas de conciliación laboral, encaminadas a que el trabajador pueda dedicar más tiempo al hogar y a poder solucionar asuntos personales o familiares puntuales, puesto que aumentan el bienestar laboral de los trabajadores.

En general, no puede decirse que se observen diferencias en los niveles de satisfacción laboral en relación con la ocupación desempeñada por el trabajador, pero sí que se obtienen diferencias según la actividad económica a la que se dedica la empresa. De esta forma, los trabajadores de empresas cuya actividad es la agricultura, la construcción y la información/finanzas presentan niveles de

satisfacción menores que los trabajadores de la categoría de referencia, que son los que trabajan en la industria.

Tras estos resultados, se puede establecer el perfil del trabajador más satisfecho. Este perfil correspondería a una trabajadora mujer de más de 45 años, que vive en pareja, con contrato indefinido, jornada completa, con un empleo que no es su primer trabajo, trabaja en una empresa grande, que facilita la negociación colectiva, no sujeto a convenio laboral específico, con un puesto de encargado o directivo, con un nivel de estudios hasta secundaria¹⁹, su puesto de trabajo corresponde a su formación, con un nivel elevado de implicación en la empresa (conoce bien el organigrama de la empresa, participa en los beneficios y buena relación con el resto de trabajadores), no utiliza mucho tiempo en su desplazamiento al trabajo, tiene tiempo para dedicarlo al hogar y no tiene dificultad en solicitar días libres sin sueldo o en ausentarse esporádicamente del trabajo.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado los factores determinantes del nivel de satisfacción laboral de los asalariados en España, haciendo especial hincapié en las diferencias de género y de nacionalidad. Para ello se ha estimado un modelo *logit* de respuesta ordenada, utilizado la ECVT para el período 2006-2010. La estimación del modelo indica que, después de controlar por las características personales y laborales de los asalariados, se evidencia la existencia de un efecto diferencial positivo en la satisfacción laboral a favor de las mujeres, mientras que no se evidencia la existencia de un efecto diferencial por razón de nacionalidad.

Asimismo, de los resultados obtenidos se puede concluir que la satisfacción laboral de los asalariados es mayor cuanto mayor es la implicación del trabajador con la empresa. Ello se observa en que a mayor conocimiento del organigrama y objetivos de la empresa, mayor es la satisfacción laboral del trabajador. La participación en los beneficios de la empresa también aumenta el bienestar laboral. Un buen clima empresarial también conlleva niveles de satisfacción elevados. Las buenas relaciones y confianza entre los distintos participantes de una empresa afectan positivamente a la satisfacción laboral. La estabilidad y la conciliación en la vida laboral y familiar mejoran el bienestar del trabajador. Se ha visto que los trabajadores con contrato indefinido presentan mayor satisfacción que los asalariados con contrato temporal. Por su parte, las medidas de conciliación influyen positivamente en la satisfacción laboral. Finalmente, los desajustes formativos y de horas de trabajo repercuten negativamente en la satisfacción de los trabajadores.

Por tanto, de estos resultados varias serían las medidas de política empresarial y/o social que podrían llevarse a cabo con el objetivo de aumentar la satisfacción laboral de los asalariados españoles. Por ejemplo, las empresas interesadas en incrementar el bienestar de sus trabajadores, y a la

¹⁹ Aquí puede darse una incongruencia entre el nivel de educación del trabajador más satisfecho laboralmente y el puesto de trabajo que debería de desempeñar, puesto que cabe esperar que los trabajadores que ocupan puestos de dirección presenten, por lo general, niveles de educación más elevados.

postre de sus clientes, deberían de fomentar el trabajo en equipo y las relaciones entre trabajadores y entre subordinados y directivos. Esto último no solo a nivel profesional, sino también personal con el objetivo de establecer estrechas relaciones entre los trabajadores, y promover, con ello, un buen clima empresarial. Contar con un equipo directivo capaz de generar confianza y buenas relaciones con los subordinados resulta esencial para fomentar la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo. Por otro lado, deberían de tratar de aumentar la implicación del trabajador con la empresa, haciéndole participe en los beneficios, como forma de remuneración, y aumentando la transparencia para mejorar el conocimiento del organigrama y de los objetivos de la empresa a todos los trabajadores. Asimismo, deberían tratar de proporcionar ayudas sociales a sus trabajadores, como otra forma de remuneración, y facilitar la negociación colectiva. El nivel de estrés, la monotonía y el riesgo reducen el bienestar, por lo que las empresas deberían de reducir al máximo estos efectos negativos que conllevan algunos empleos. Es evidente que en algunos trabajos estas características están implícitas en ellos y son difíciles de evitar, pero sería deseable tomar las medidas necesarias para reducirlas, siempre que fuera posible. Finalmente, dado que el tiempo que se tarda en llegar al trabajo tiene un efecto negativo en el bienestar laboral, las empresas deberían de tratar de contratar mano de obra local, lo que permitiría a su vez que sus trabajadores dedicasen mayor número de horas al hogar, que tiene, como se ha visto, un efecto positivo sobre la satisfacción laboral.

Otras medidas orientadas a aumentar el bienestar laboral de los asalariados, y que implicarían a toda la sociedad, serían adecuar la formación de los trabajadores a la demanda de trabajo. Esto evitaría la existencia de trabajadores con formación superior a la exigida para su puesto de trabajo o formación distinta a la necesaria y que reducen el nivel de satisfacción del trabajador. Asimismo, las empresas deberían proporcionar formación a sus trabajadores puesto que esto les beneficiaría doblemente, ya que tendrían trabajadores más preparados y satisfechos, lo cual, a su vez, cabría esperar que repercutiese positivamente en un mayor rendimiento del trabajador. Por otro lado, habría que flexibilizar el mercado laboral en el sentido de aumentar la movilidad de los trabajadores. La antigüedad en la empresa y si se trabaja en el primer puesto de trabajo tienen efectos negativos en la satisfacción. No obstante, para aumentar la movilidad de los trabajadores, el mercado de trabajo debería garantizar al trabajador la posibilidad de cambiar de trabajo sin excesivo coste y hoy por hoy el mercado de trabajo español, con sus dificultades para absorber el excedente de trabajadores en paro, no es capaz de garantizarlo. Por otro lado, los trabajadores del sector público se muestran más satisfechos que los del sector privado y una de las razones de esta mayor satisfacción es la seguridad que le confiere su puesto de trabajo. En este sentido, el tipo de contrato que posee el trabajador también apuntaba en la misma dirección, esto es, los trabajadores con contratos indefinidos se muestran más satisfechos que los que tienen contratos temporales. Por estas dos razones, debería promoverse la contratación indefinida de los trabajadores, utilizando únicamente la contratación temporal para aquellos puestos con un carácter cíclico.

Como se ha visto, las medidas para conciliar trabajo y familia tienen efectos positivos sobre el bienestar laboral, por lo que deberían fomentarse. Por otro lado, las empresas deberían tratar de no prolongar las jornadas laborales, fomentar el trabajo en el domicilio, siempre que sea posible, facilitar que el trabajador pueda solicitar días libres sin sueldo por motivos familiares y ausentarse esporádicamente del trabajo para solucionar asuntos personales.

AGRADECIMIENTOS

La autora quiere agradecer los comentarios y sugerencias de dos evaluadores anónimos y del editor, que han permitido una mejora sustancial del artículo; también quiere dejar claro que cualquier error en el documento es responsabilidad exclusivamente suya.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahn, N. (2007): Value of intangible job characteristics in workers' job and life satisfaction: How much are they worth?, *FEDEA Documento de trabajo* 2007-10, Madrid.
- Ahn, N. y J.R. García (2004): Job satisfaction in Europe, *FEDEA Documento de trabajo* 2004-11, Madrid.
- Álvarez, G. (2004): Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España, *Revista de Economía y Empresa*, N° 52 y 53 (2ª Época), 3º Cuatrimestre 2004 y 1º Cuatrimestre 2005, pp. 105–118.
- Amuelo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2006): Labor market assimilation of recent immigrants in Spain, *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper No. 2104.
- Arango, J. (2004): La inmigración en España a comienzos del siglo XXI. En Leal, J. (coord.) *Informe sobre la situación demográfica en España*. Fundación Fernando Abril Martorell, Madrid.
- Bòria-Reverter, S., M. Crespi-Vallbona y O. Mascarilla-Miró (2012): Variables determinantes de la satisfacción laboral en España, *Cuadernos de Economía* 35, pp. 9–16.
- Borjas, G.J. (1979): Job satisfaction, wages and unions, *Journal of Human Resources* 14, pp. 21–40.
- Clark, A.E. (1997): Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics* 4, pp. 341–372.
- Clark, A.E., Y. Georgellis y P. Sanfey (1998): Job satisfaction, wage changes and quits. Evidence from Germany, *Research in Labour Economics* 17, pp. 95–122.
- Dueñas, D., C. Iglesias y R. Llorente (2010): Job quality, job satisfaction and services in Spain, *Journal of Innovation Economics* 5, pp. 145–166.
- Eurostat (2010): Demography report 2010, *European Commission, Directorate General for Employment, Social affair and inclusion*.
- Fonsam, E.B., M.F.J. Grimsley y S.J. Wisner (1998): Exploring models for employee satisfaction with particular reference to a police force, *Total Quality Management* 9, pp. 235–247.

- Freeman, F.B. (1978): Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Association, Papers and proceeding* 68, pp. 135–141.
- Fullaondo, A. (2007): La inmigración en España: Una aproximación metropolitana comparada, *ACE (Arquitectura, ciudad y entorno)*, vol. 2, no. 4, pp. 497–518.
- Gamero, C. (2004): Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía* 27, pp. 109–146.
- Gamero, C. (2010): Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes. *Revista de Economía Aplicada* 54, Vol XVIII, pp. 33–56.
- Gracia, P. y D. Bellani (2010): Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo, *Estudios de progreso* 51, Fundación Alternativas.
- Hamermesh, D.S. (1977): Economics aspects of job satisfaction. En: O.C. Ashenfelter y W.E. Oates (eds.), *Essays in Labor Market and Population Analysis*, John Wiley and Son, New York.
- Hamermesh, D.S. (2001): The changing distribution of job satisfaction, *Journal of Human Resources* 36, pp. 1–30.
- Iglesias, C., R. Llorente y D. Dueñas (2010): Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid, *Investigaciones Regionales* 19, pp. 25–49.
- Long, A. (2005): Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia, *The Economic Record* 81, pp. 303–321.
- López de Lera, D. (2006): El impacto de la inmigración extranjera en las regiones españolas. En: Leal, J. (coord.) *Análisis territorial de la demografía española*, Fundación Fernando Abril Martorell, Madrid.
- Ostroff, C. (1992): The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis, *Journal of Applied Psychology* 77, pp. 963–974.
- Rogers, J.D., E. Kenneth y T.J. Kash (1994): Increasing job satisfaction of service personnel, *Journal of Service Management* 8, pp. 14–26.
- Sloane, P. y H. Williams (2000): Job satisfaction, comparison earnings and gener, *Labour* 14, pp. 473–501.
- Sousa-Poza, A. y A. Sousa-Poza (2000): Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox, *Kyklos* 53, pp. 135–152.
- Sousa-Poza, A. y A. Sousa-Poza (2003): Gender differences in job-satisfaction Great Britain, 1991-2000: Permanent or transitory?, *Applied Economic Letters* 10, pp. 691–694.
- Temesgen K. y K. Parvinder (2007): *Job satisfaction and gender: Evidence from Australia*, Paper from School of Economics, University of Queensland.

APÉNDICE

Definición de las variables utilizadas como regresores:

Características personales:

1. Hombre: variable binaria que toma valor 1 si el entrevistado es un hombre y 0 si es una mujer.
2. Inmigrante: variable binaria que toma valor 1 si el entrevistado es extranjero y 0 si tiene nacionalidad española.
3. Edad: edad del entrevistado.
4. Antigüedad: número de años que lleva trabajando en su empresa u organización.
5. Tamaño municipio residencia. Esta variable toma cinco valores según el tamaño del municipio considerado por la ECVT: 1. Menos de 10.000 habitantes, 2. De 10.001 a 50.000 habitantes, 3. De 50.001 a 100.000 habitantes, 4. De 100.001 a 1.000.000 habitantes, 5. Más de 1.000.000 habitantes.
6. Miembros: número total de personas que residen en el hogar.
7. Modalidad de hogar: se han generado cinco variables binarias para recoger los asalariados que viven solos (variable de referencia), los hogares monoparentales con hijos, parejas sin hijos, parejas con hijos y/o otras personas, otros tipos de hogares.
8. Nivel de estudios: se han generado siete variables binarias para recoger los asalariados sin estudios o con estudios primarios (variable de referencia), con estudios secundarios, con bachiller superior, con formación profesional grado medio, con formación profesional grado superior, con estudios universitarios de grado medio y con estudios universitarios de grado superior.
9. Número hijos menores de 15 años: número de hijos menores de 15 años.
10. Dependientes: variable dicotómica que toma valor 1 si el asalariado tiene dependientes a su cargo y 0 en caso contrario.
11. Pluriempleo: variable binaria que toma valor 1 si tiene más de un puesto de trabajo y 0 en caso contrario.

Remuneración del trabajo

1. Ingresos netos mensuales: esta variable en 2006 toma siete valores mientras que en el resto de años toma nueve valores, al cambiar el número de tramos considerados por la ECVT. Para hacerla homogénea en toda la muestra se han reducido los nueve tramos de 2007 a 2010 a los siete considerados en 2006: 1. Hasta 600 euros, 2. De 600 a 1.200 euros, 3. De 1.201 a 2.100 euros, 4. De 2.101 a 3.000 euros, 5. De 3.001 a 4.500 euros, 6. De 4.501 a 6.000 euros, 7. Más de 6.000 euros.
2. Remuneración fija: variable dicotómica que toma valor 1 si la remuneración por el trabajo es fija y 0 en caso contrario.
3. Participa en beneficios: variable dicotómica que toma valor 1 si recibe alguna participación en los beneficios de la empresa y 0 en caso contrario.
4. Recibe ayudas por parte de la empresa: variable binaria que toma valor 1 si la empresa proporciona a los trabajadores algún tipo de ayuda social (vivienda, planes pensiones, comedor, transporte, enseñanza a hijos, guarderías, ocio, otros) y 0 en caso contrario.

Tipo de trabajo y horas de trabajo:

1. Puesto de trabajo: se han generado seis variables binarias para recoger los asalariados que trabajan como empleado, con jefes y sin subordinados (variable referencia), como encargado o jefe de taller o de oficina, capataz o similar, como mando intermedio con jefes y con

subordinados, como director de pequeña empresa, departamento o sucursal, director de empresa grande o media y ocupado independiente.

2. Ocupación o profesión: se han generado nueve variables binarias para recoger la ocupación o profesión que el trabajador desempeña en su empleo principal, siguiendo el código CN0-94. La variable de referencia ha sido la referida a los trabajadores de servicios y comercio. El resto de variables binarias son dirección (de las empresas y Administración Pública), administrativo, agricultura (trabajadores cualificados en agricultura y pesca), artesano, montador, técnico, técnico de apoyo y no cualificado. Cada una de estas variables toman el valor 1 si el trabajador desempeña la ocupación considerada y 0 en caso contrario.
3. Actividad empresarial: se han generado doce variables binarias para recoger la actividad económica de la empresa u organización para la que trabaja el asalariado siguiendo el código CNAE-09. La variable de referencia ha sido industria que toma valor 1 si la actividad principal de la empresa es la industria y 0 en caso contrario. El resto de variables binarias han sido: agricultura, comercio, transporte, construcción, hostelería, información y finanzas, actividades profesionales, educación, administraciones públicas, sanidad y otras actividades. Cada una de estas variables toman el valor 1 si la empresa se dedica a la actividad considerada y 0 en caso contrario.
4. Duración jornada: número de horas semanales que por término medio dedica a su trabajo principal.
5. Frecuencia prolongación jornada: se ha generado cuatro variables binarias que recogen si el trabajador nunca prolonga su jornada laboral trabajando más tiempo que le corresponde según su horario normal de trabajo (variable de referencia), si prolonga ocasionalmente, si prolonga la mitad de los días o si prolonga siempre. En las encuestas de 2006 a 2009 el entrevistado indicaba, en una escala de 0 a 10, con qué frecuencia prolongaba su jornada laboral. En la encuesta de 2010 las respuestas a la misma pregunta se resumían en cuatro: siempre, al menos la mitad de los días, ocasionalmente o ningún día. Para homogeneizar las encuestas, se elaboró una nueva variable siguiendo la clasificación de 2010 de tal forma las respuestas de las encuestas de 2006 a 2009 quedaban clasificadas de la siguiente forma:
0 no prolongan
1 a 4 prolongan ocasionalmente
5 a 8 prolongan la mitad de los días
9 a 10 prolongan siempre
6. Tipo de contrato: variable dicotómica que toma valor 1 si el asalariado tiene contrato de duración indefinida y 0 si su contrato es temporal o eventual.
7. Jornada completa: variable dicotómica que toma valor 1 si la jornada es completa y 0 si es parcial.
8. Jornada continuada: variable dicotómica que toma valor 1 si la jornada es continuada y 0 si es partida.
9. Trabajo nocturno: variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador realiza su trabajo en horario nocturno y 0 si no lo hace.
10. Trabaja fin de semana: se ha generado una variable binaria que toma valor 1 si el asalariado trabaja siempre los fines de semana, y 0 si no trabaja o trabaja algún fin de semana.
11. Trabaja por turnos: variable dicotómica que toma valor 1 si trabaja por turnos y 0 si no lo hace.
12. Tiempo al trabajo: tiempo por término medio que tarda el asalariado en llegar desde su casa a su puesto de trabajo.

13. Trabaja en el sector público: variable dicotómica que toma valor 1 si el asalariado trabaja en el sector público y 0 si trabaja en el sector privado.

Organización del trabajo:

1. Nivel de estrés: nivel de estrés que experimenta el trabajador en su puesto de trabajo actual (escala de 0 a 10).
2. Nivel de riesgo: nivel de situaciones de riesgo o peligro que el trabajador siente en su puesto de trabajo (escala de 0 a 10).
3. Esfuerzo físico: nivel de esfuerzo físico que experimenta el trabajador en su puesto de trabajo actual (escala de 0 a 10).
4. Monotonía: nivel de monotonía-rutina que experimenta el trabajador en su puesto de trabajo actual (escala de 0 a 10).
5. Trabaja en equipo: variable dicotómica que toma valor 1 si trabaja en equipo y 0 si no lo hace.
6. Movilidad: variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa dispone de la movilidad de la residencia del trabajador, en caso de que el trabajo lo requiriese, y 0 en caso contrario.
7. Viaja por motivos de trabajo: variable dicotómica que toma valor 1 si viaja por motivos de trabajo y 0 en caso contrario.
8. Conocimiento organigrama empresa: variable que recoge el grado de conocimiento que tiene el trabajador sobre el organigrama de su organización (escala de 0 a 10).
9. Conocimiento objetivos empresa: variable que recoge el grado de conocimiento que tiene el trabajador sobre los objetivos de su organización o empresa (escala de 0 a 10).
10. Conocimiento actividad sindical: variable que recoge el grado de conocimiento que tiene el trabajador sobre la actividad sindical (escala de 0 a 10).

Formación:

1. Recibe formación de la empresa: variable binaria que toma valor 1 si en los últimos 12 meses la empresa u organización ha realizado alguna actividad de formación, 0 en caso contrario.
2. Recibe ayuda para formación: variable binaria que toma valor 1 si recibe ayuda para formación por parte de la empresa, 0 en caso contrario.
3. Formación correcta para el trabajo: se han generado cuatro variables ficticias para recoger si la formación es correcta para el trabajo (variable referencia), el puesto de trabajo es más bajo que la formación del trabajador, el puesto de trabajo está por encima de la formación del trabajador y si necesitaría una formación distinta al puesto de trabajo que tiene.
4. Grado en que formación sirve al trabajo: grado en que la formación que posee el asalariado le sirve para el trabajo que realiza (escala de 0 a 10).

Relaciones laborales:

1. Relación entre directivos y empleados: variable que recoge en una escala de 0 a 10 como describe el trabajador la relación entre directivos y empleados.
2. Relación entre trabajadores: variable que recoge en una escala de 0 a 10 como describe el trabajador la relación entre trabajadores.
3. Confianza con superiores: variable que recoge el grado de confianza en una escala de 0 a 10 que tiene el trabajador con sus superiores.
4. Confianza con compañeros: variable que recoge el grado de confianza en una escala de 0 a 10 que tiene el trabajador con sus compañeros.
5. Amistad con compañeros: se ha generado una variable binaria que toma valor 1 si el trabajador tiene amistad con los compañeros de trabajo y 0 en caso contrario.

6. No discrimina por razón de sexo: variable binaria que toma valor 1 si el trabajador no detecta en su entorno de trabajo discriminación por sexo y 0 en caso contrario.
7. No discrimina por nacionalidad: variable binaria que toma valor 1 si el trabajador no detecta en su entorno de trabajo discriminación por nacionalidad y 0 en caso contrario.
8. No acoso moral (“mobbing”): variable binaria que toma valor 1 si el trabajador no detecta en su entorno de trabajo acoso moral y 0 en caso contrario.

Otros aspectos del trabajo:

1. Sujeto a negociación colectiva: variable binaria que toma valor 1 si la empresa facilita la negociación colectiva (existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal) y 0 en caso contrario.
2. Sujeto a convenio específico: variable binaria que toma valor 1 si el trabajador se encuentra afectado por un convenio o estatuto específico de regulación y 0 en caso contrario.
3. Afiliación a un sindicato: variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador está afiliado a algún sindicato en la actualidad y 0 en caso contrario.
4. Asociación profesional: variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador pertenece a alguna asociación profesional y 0 en caso contrario.
5. Trabajadores en la empresa: número de personas que trabajan en la empresa.
6. Trabaja en su primer empleo: variable dicotómica que toma valor 1 si el puesto que tiene actualmente el trabajador es el primero que ha ocupado y 0 en caso contrario.
7. Grado de adaptación primer empleo: grado, en una escala de 0 a 10, en que se adaptó/adapta el primer puesto de trabajo a las aspiraciones laborales (a lo que estaba buscando) el trabajador.

Conciliación:

1. Tiempo tareas hogar: tiempo que dedica normalmente en un día laborable a las tareas del hogar.
2. No dificultad días libres: se ha generado una variable binaria que toma valor 1 si el trabajador no tiene dificultad en solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, y valor 0 si tienen alguna dificultad en hacerlo.
3. No dificultad para ausentarse: se ha generado una variable binaria que toma valor 1 si el trabajador no tiene dificultad en ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos, y valor 0 si tienen alguna dificultad en hacerlo.

Distribución geográfica:

1. Regiones españolas: se han generado seis variables binarias para recoger las provincias situadas al Sur de la península (Andalucía, Canarias y Murcia), al Este (Cataluña, Baleares y Comunidad Valenciana), al Nordeste (País Vasco, Rioja, Navarra y Aragón), en el Noreste (Galicia, Cantabria y Asturias), en el Centro (Extremadura, Castilla y León, Castilla-La Mancha) y Madrid (variable de referencia).