

# ANÁLISIS POR GÉNERO DE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO EN ESPAÑA

CARLOS GAMERO BURÓN  
e-mail: gamero@uma.es

Departamento de Estadística y Econometría  
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

## Resumen

El objetivo de este artículo es identificar los factores explicativos del nivel de satisfacción laboral declarado por los asalariados en España, con especial atención a los diferenciales por tipo de contrato. Nuestra interpretación teórica de los juicios subjetivos de satisfacción entronca con el *modelo de preferencia experimentada* de Lévy-Garboua y Montmarquette (2001) y, por tanto, con la noción de *utilidad experimentada* de Kahneman *et al.* (1997). Las estimaciones efectuadas, con base en la ECVT(1999), señalan que los asalariados españoles se muestran indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y otro funcional. Nuestros resultados también apuntan a que, en general, los contratos temporales tienen efecto negativo sobre el bienestar laboral del conjunto de trabajadores y, más en particular, sobre los varones. Además, mantener un contrato fijo discontinuo va en detrimento de la satisfacción laboral del colectivo masculino, pero no del femenino. Estas diferencias detectadas por género se explican por el mayor grado de involuntariedad en la aceptación de estas modalidades de contrato por parte de los trabajadores varones.

*Palabras clave:* Satisfacción laboral, Tipo de contrato, calidad del empleo, Psicología y Economía.

## Abstract

The aim of this article is to identify the explanatory factors of the job satisfaction level reported by salary earners in Spain, with special attention to the differences by type of contract. Our theoretical interpretation of the subjective judgements of satisfaction connects with the model of experienced preference of Lévy-Garboua and Montmarquette (2001) and, therefore, with the notion of experienced utility of Kahneman *et al.* (1997). Based in ECVT(1999) database, our estimations point out that Spanish salary earners are shown indifferent among permanent contracts in the private and public sector. Our results also point to that, in general, temporary contracts have negative effect on the workers' labor well-being as a whole and, in particular, on men. Also, maintaining a discontinuous fixed contract goes in detriment of job satisfaction of the male workers, but not of the female ones. These differences detected by gender are explained by the high degree of involuntarity accepting these contract types on the part of the male workers.

*Key words:* job satisfaction, type of contract, quality of jobs, Psychology and Economics.

## 1. Introducción

Los contratos temporales son a menudo considerados como un importante componente de la flexibilidad del mercado laboral. Los trabajadores temporales pueden ser despedidos sin incurrir en pago o restricciones impuestas por la legislación sobre derechos de los empleados. Esto podría explicar el dramático crecimiento de esta modalidad laboral en países como Francia, Italia y España, países caracterizados por elevados niveles de protección del empleo. En el caso concreto de España, tal evolución, propiciada en gran parte por la reforma laboral de 1984, ha situado a nuestro país en la primera posición de la Unión Europea con respecto a este tema, alcanzándose niveles de tasas de temporalidad superiores al 30% durante los noventa y principios de este siglo.<sup>1</sup>

Debido a su peculiar evolución en esta materia, el caso español resulta de particular interés para el análisis de los efectos de los contratos temporales sobre el mercado laboral. Durante los últimos años, una serie de investigaciones basadas en la experiencia española han estudiado ampliamente sus implicaciones para la creación de empleo, la determinación salarial, el crecimiento de la productividad, la formación y las transiciones laborales.<sup>2</sup> De estos trabajos se concluye que, mientras que los contratos temporales pueden evitar algunas inflexibilidades del mercado, existen costes potenciales en términos de la calidad de los empleos que se crean. En menos de una década, España ha pasado de tener un mercado laboral fuertemente regulado, con elevados costes de despido y alto poder sindical en la determinación de salarios, a contar con un mercado dual, en el que los empleados permanentes disfrutaban de una alta protección, mayor poder de negociación que en el pasado y grandes posibilidades de formación y promoción interna, mientras que los trabajadores temporales sufren de altas tasas de rotación, menor antigüedad laboral y reciben salarios más bajos.

El propósito de este artículo es examinar si el tipo de contrato de trabajo afecta a la satisfacción laboral declarada por los propios empleados, tratando de identificar diferencias por género en tal incidencia. La satisfacción laboral es considerada por la

---

<sup>1</sup> En 2005 la tasa de temporalidad en la UE-15 era del 14,3% , mientras que en España se situaba en el 33,3% (European Commission, 2006).

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, Bentolila y Saint-Paul (1992), Jimeno y Toharia (1993), Bentolila y Dolado (1994), Jimeno y Toharia (1996), Alba (1998), Saint-Paul (2000), Amuedo-Dorantes (2000), Güell y Petrongolo (2000) y Caparros *et al.* (2004), entre otros.

Comisión Europea como un indicador de la calidad de los empleos<sup>3</sup> y el análisis de sus determinantes y consecuencias ha sido el objetivo de una abundante y joven literatura.<sup>4</sup> Estos estudios han intentado identificar los determinantes de la satisfacción laboral, considerándola como una variable económica y como un factor que afecta a las conductas individuales en el mercado de trabajo, tales como el abandono, el absentismo o la productividad.

Aunque existen algunos estudios que han investigado la relación entre satisfacción laboral y tipo de contrato (por ejemplo, Booth, Francesconi y Frank, 2002; Bardasi y Francesconi, 2003; Clark, 1996 y Green y Tsitsianis, 2005), hasta donde conocemos éste es el primer estudio que toma como referencia el caso español. Nuestro objetivo es comprobar si existe evidencia que apoye la intuición, soportada por los estudios antes mencionados, de que los empleos temporales son de peor calidad que los indefinidos, tomando como indicador de dicha calidad los juicios de satisfacción laboral declarados por los propios trabajadores. En el estudio se distinguen cinco tipos de contrato, los de duración indefinida (funcionario, permanente a lo largo del tiempo y fijo discontinuo) y los eventuales o temporales (estacionales o de temporada y otros contratos temporales). Nuestra categoría residual (otros contratos temporales) incluye contratos de aprendizaje, formación o práctica, de obra o servicio, los que suponen un período de prueba y los destinados a cubrir la ausencia de otro trabajador. Del análisis que presentamos se deduce que, efectivamente, los contratos temporales están asociados con menores niveles de satisfacción laboral que los permanentes, si bien las estimaciones efectuadas con desagregación por género permiten concluir que esto es así fundamentalmente en el caso de los trabajadores varones. También se detecta un efecto negativo para los varones asociado a los contratos fijos discontinuos. Esta modalidad de contrato lo único que requiere es que tenga como objetivo una actividad o parte de una actividad que no se repita en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de

---

<sup>3</sup> Véanse, por ejemplo, las comunicaciones COM(2001) 313 y COM(2003) 728 elaboradas por dicha Comisión.

<sup>4</sup> Como artículos seminales, véanse Hammermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979). En la década de los noventa, las contribuciones a la literatura económica sobre satisfacción laboral han sido abundantes, destacando los trabajos de Clark (1995, 1996, 1997, 1999), Clark y Oswald (1996), Clark, Oswald y Warr (1996), Lévy-Garboua y Montmarquette (1999, 2001), Lévy-Garboua et al. (2001) y Groot y Maassen van den Brink (1998), entre otros. En Gamero (2005), capítulo 2, se revisan brevemente las principales conclusiones obtenidas por esta literatura.

la empresa. Se perfila, por tanto, como un contrato para cubrir los momentos álgidos de producción que se dan fruto de la demanda, en ciclos cortos o largos, según determina en cada momento la coyuntura económica, y por tanto, un instrumento excepcional de adaptación de plantillas al mercado. Se trata de un contrato estable pero de actividad insegura que supone una forma de reducir los contratos temporales precarios, pero a base de diseñar contratos precarios indefinidos.

Desde un punto de vista teórico, interpretamos la satisfacción laboral como un indicador del bienestar subjetivo que el trabajador deriva de su actividad laboral. En concreto, consideramos la satisfacción laboral como una expresión *ex-post* de la preferencia del trabajador por el empleo que actualmente ocupa, respecto a otro, que es "ideal" (Lévy-Garboua y Montmarquette, 2001). La parte empírica del artículo toma como fuente de información la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) correspondiente al año 1999, desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La riqueza de información suministrada por la ECVT permite controlar por características de los empleos (trabajo físico, estrés, atractivo de la tarea, etc.) no tenidas en cuenta en estudios anteriores.

El artículo se estructura como sigue. En la sección 2 se expone con detalle el modelo teórico que sirve de base para nuestras estimaciones. La sección 3 presenta la especificación econométrica que permite el contraste, la técnica de estimación empleada y los datos y variables utilizados. La sección 4 muestra las estimaciones para el total de asalariados y para la desagregación por género. Finalmente, la sección 5 recoge las conclusiones más relevantes.

## **2. Marco Teórico**

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones presentadas en este artículo parte de dos hipótesis generales. La primera hace referencia a la naturaleza del empleo. Siendo fieles al enfoque hedónico, se supone que un empleo es algo más que un salario y un número de horas de trabajo; otros factores son también relevantes para su definición, tales como la organización del tiempo de trabajo, el tipo de tarea, las condiciones del entorno físico y humano en que se desarrolla, etc.<sup>5</sup> Además, dado que

---

<sup>5</sup> La perspectiva adoptada aquí nos hace separarnos radicalmente de la *teoría de las diferencias compensatorias* (Rosen, 1986), que modeliza un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, donde el

un empleo no es algo inmutable, en su definición también se integra la dinámica de sus características, tanto la observada después de un período de experimentación, como la prevista.

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

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

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

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

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

$$e_i^* = \{z_{i,k}^*\}_{k=1,\dots,K} \quad [2]$$

---

salario juega un papel central como corrector de las desigualdades en las dimensiones no salariales del empleo.



privación relativa directamente en esa función de utilidad.<sup>7</sup> Matemáticamente y utilizando nuestra notación:

$$BST_i = U(e_i, e_i^*) \quad [5]$$

Sin embargo, la interpretación de la satisfacción laboral declarada como un índice de preferencia por el empleo actual, que se deriva de la expresión [3], permite mantener la propiedad de relatividad de tales juicios, sin necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo, elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo.

### 3. Especificación econométrica, datos y variables

El marco teórico expuesto anteriormente presenta la satisfacción laboral como un indicador de una variable inobservable, esto es, del bienestar que el trabajador obtiene de su trabajo. La expresión [3] define esta variable latente como la diferencia entre dos utilidades, la asociada al empleo ocupado y la que se derivaría del empleo ideal. Teniendo en cuenta [1] y [2], puede escribirse:

$$BST_i = U(z_{i1}, z_{i2}, \dots, z_{iK}) - U(z_{i1}^*, z_{i2}^*, \dots, z_{iK}^*) \quad [6]$$

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

$$BST_i = \gamma_1[U_1(z_{i1}) - U_1(z_{i1}^*)] + \gamma_2[U_2(z_{i2}) - U_2(z_{i2}^*)] + \dots + \gamma_K[U_K(z_{iK}) - U_K(z_{iK}^*)] \quad [7]$$

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

Si se denota por  $v_{ik}$  los diferenciales de utilidad presentes en [7], la regresión latente para la variable de satisfacción laboral viene dada por:

$$BST_i = \gamma_1 v_{i1} + \gamma_2 v_{i2} + \dots + \gamma_K v_{iK} + \xi_i = \boldsymbol{\gamma}' \mathbf{v}_i + \xi_i \quad [8]$$

donde  $\xi_i$  es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una  $N(0, \sigma^2)$ , siendo  $\mathbf{v}_i$  y  $\boldsymbol{\gamma}$  los vectores que recogen, respectivamente,

---

<sup>7</sup> Una discusión detallada de las interpretaciones económicas de la satisfacción laboral en términos de utilidad puede verse en Gamero (2005), capítulo 1.

las variables explicativas y sus parámetros asociados. La variable de satisfacción laboral,  $sat_i$ , está vinculada ordinalmente con esa regresión latente, como se indica en [4], por lo que su estimación requiere de la aplicación de técnicas econométricas especialmente diseñadas para el tratamiento de este tipo de datos. Sobre esta cuestión se volverá más adelante.

Una dificultad más seria a la que se enfrenta la estimación de  $sat_i$  a partir de la ecuación [8] es que se precisa información sobre los diferenciales de utilidad, componente a componente, entre el empleo actual y el de referencia. Además, dado que la utilidad se interpreta más adecuadamente como *utilidad experimentada*, tales valoraciones deben resumir los resultados alcanzados en el pasado y los previstos para el futuro, respecto a cada faceta del empleo. En Lévy-Garboua y Montmarquette (2001), bajo el supuesto de que los individuos son racionales y conservan un registro completo de los resultados de sus experiencias laborales (memoria perfecta), se identifica la utilidad experimentada asociada a un empleo con el valor presente esperado de este último. Así, la variable que subyace en el índice ordinal de satisfacción laboral es la suma descontada de los diferenciales, salariales y no salariales, entre el empleo ocupado y el de referencia, experimentados por el individuo en el pasado y en el futuro. Por tanto, una vez que se controlan las discrepancias en los aspectos no pecuniarios, los diferenciales salariales experimentados, convenientemente descontados, son el único determinante de la satisfacción laboral.

Siguiendo esta idea, en Lévy-Garboua *et al.* (2001) la secuencia de diferenciales salariales experimentados en el pasado por cada individuo se aproxima mediante los residuos de ecuaciones de ganancias, estimadas año a año con la información proporcionada por una base de datos de panel. Por otra parte, los diferenciales no salariales se capturan mediante las declaraciones de satisfacción sobre ámbitos relacionados con el trabajo, tales como el ocio, la salud y la vida marital. Finalmente, el valor presente esperado de los diferenciales salariales futuros resulta inobservable, formando parte del residuo de la versión econométrica de la ecuación de satisfacción laboral.

En esa estrategia de contraste del modelo de satisfacción laboral como preferencia experimentada, el supuesto de memoria perfecta juega un papel clave, ya que permite identificar la utilidad experimentada con el concepto normativo de *utilidad*



*total*, en el sentido de Kahneman *et al.* (1997). Sin embargo, las evidencias empíricas recopiladas por estos últimos autores indican que el supuesto de memoria perfecta dista de ser realista, de manera que el concepto de utilidad relevante en la valoración de los resultados que se extienden en el tiempo es el de *utilidad recordada*. Esto llevaría a la necesidad de contar con una teoría de la memoria, que indique la manera en que los individuos seleccionan y/o combinan los elementos informativos para obtener una valoración de una experiencia que se extiende en el tiempo.

Nuestro enfoque para solventar el problema de información que plantea la ecuación [8] difiere del adoptado por Lévy-Garboua y sus colaboradores. En lugar de intentar reconstruir, como observadores externos, la secuencia de resultados pasados y futuros asociados con la experiencia laboral del trabajador, se usarán directamente las evaluaciones que éste realiza sobre diferentes aspectos de su empleo. Nuestra hipótesis es que el individuo *i* fundamenta su juicio sobre una determinada característica laboral en la comparación entre la utilidad que obtiene de su empleo en relación con esa característica, y la que le proporcionaría su empleo "ideal" o de referencia.<sup>8</sup> Por tanto, el uso directo de tales valoraciones exime de la imposición de supuestos sobre la amplitud temporal del conjunto de información utilizado por los individuos, en sus evaluaciones retrospectivas y de futuro, y sobre su manera de combinar esa información.

Dentro del panorama estadístico español, la ECVT es la única investigación que captura la información necesaria para la estimación del modelo dado por la ecuación [8].<sup>9</sup> En ella se pide a los trabajadores que evalúen la satisfacción con su trabajo considerado como un todo sobre una escala numérica, que se supone *ordinal*, de manera que las respuestas proporcionan los datos para la variable denominada *sat<sub>i</sub>* en nuestra modelización.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Una interpretación similar de la información proporcionada por las evaluaciones subjetivas de las características del empleo puede encontrarse en Van Ophem (1991).

<sup>9</sup> Nuestro sistema estadístico cuenta también con el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) como otra fuente valiosa para el análisis de aspectos concretos relacionados con la satisfacción laboral. Se ha descartado su utilización en este caso por el hecho de que no ofrece información sobre las características de los empleos (dureza y atractivo de la tarea, grado de independencia en su ejecución, calidad de las relaciones con los compañeros y jefes, etc.) tal y como son percibidas por los trabajadores, que resulta relevante según el marco teórico planteado.

<sup>10</sup> La pregunta concreta es: *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, como se encuentra Ud. de satisfecho con su trabajo?* (ECVT, 1999).

La ECVT (1999) proporciona abundante información sobre las características del empleo tal y como son percibidas por los trabajadores.<sup>11</sup> A continuación se detalla las variables ficticias seleccionadas como regresores en las estimaciones, agrupadas según la faceta del trabajo a la que hacen referencia. Entre paréntesis figura el número de variables incluidas en cada grupo.

- a) *Tiempo de trabajo* (2): Deseo de más (menos) tiempo de trabajo y dinero.
- b) *Dureza del trabajo* (3): la realización de la tarea requiere esfuerzos físicos, el trabajo resulta estresante, el entorno físico en el que se desarrolla es agradable.
- c) *Contenido de la tarea y nivel de comunicación formal* (4): la tarea resulta atractiva, posibilidad de poner en práctica la iniciativa propia (trabajar con independencia), el trabajo posibilita ayudar a la gente, posibilidad de dar opinión respecto al trabajo que se realiza.
- d) *Relaciones personales en el centro de trabajo* (2): Buena calidad de las relaciones entre compañeros y con los jefes.
- e) *Perspectivas de futuro* (1): existen posibilidades de ser promocionado en la empresa con la formación actual.
- f) *Conciliación entre esfera laboral y familiar* (2): Deseo de dedicar más (menos) tiempo a la familia.

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

- indicadores del tipo de contrato: tomando como referencia la modalidad permanente, se distingue entre funcionario, fijo discontinuo, estacionales o de temporada y otros contratos temporales.
- salario y número de horas de trabajo (en logaritmos).<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> En general, las preguntas que permiten obtener dichos datos ofrecen al encuestado una afirmación (por ejemplo, *mi trabajo es atractivo e interesante*), solicitándole que indique su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal de cinco posibles respuestas. A efectos de la estimación, las respuestas han sido agrupadas para construir variables dicotómicas. En Gamero (2005), Anexo B, pueden encontrarse más detalles al respecto.

<sup>12</sup> La ECVT (1999) proporciona información sobre los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo de forma agrupada. Teniendo en cuenta que el número de intervalos en los que aparece dividido el recorrido de la variable es elevado (13), se ha considerado oportuno utilizar la marca de clase como estimador de la renta laboral percibida.

- variables relacionadas con el tiempo de trabajo (horario flexible, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo mayor de 45 minutos, horario nocturno, jornada parcial) y con el contenido de la tarea y el nivel de comunicación formal en el centro de trabajo (puesto de supervisor/director, trabajo en grupo).
- indicadores generales de la calidad del ajuste laboral, tales como el desajuste educativo (sobreeducación o infraeducación), el motivo de aceptación de empleo (el primero que encontró o por dinero), si el trabajador estuvo desempleado antes de ocupar el empleo actual y su antigüedad en la empresa.
- indicadores de la actividad que desarrolla la empresa.
- variables regionales, que controlan las características de los mercados laborales zonales.
- Por último, se incluye un vector de características individuales (sexo, edad, composición familiar y nivel educativo), para recoger el efecto de los rasgos personales en la valoración global del empleo.

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

$$BST_i = \alpha + \gamma' \tilde{v}_i + \lambda' z_i + \xi_i \quad [9]$$

donde  $\alpha$  es una constante, los vectores  $\tilde{v}_i$  y  $z_i$  recogen, respectivamente, las variables laborales y personales seleccionadas, mientras que  $\gamma$  y  $\lambda$  reúnen los parámetros asociados. La Tabla A.1 del Anexo muestra los estadísticos descriptivos de todas las variables consideradas en el análisis.

En cuanto a la variable dependiente,  $sat_i$ , los diez niveles que componen la escala original se han reagrupado en tres (0, 1, 2) de la manera que a continuación se indica:

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

Hay dos razones para hacerlo así. La primera es que existe poca variabilidad y, en la mayoría de los casos, sólo pocas observaciones en los niveles más bajos de la

graduación inicial. Una segunda razón es que con ello se elimina algo del "ruido" existente en la escala detallada.<sup>13</sup>

Dado que la variable de satisfacción laboral,  $sat_i$ , está vinculada ordinalmente con la regresión latente [9], de la manera indicada en [4], el análisis econométrico subsiguiente se basa en un tipo de modelo especialmente diseñado para el tratamiento de esta clase de datos, en concreto, el *probit* ordenado (véase Zavoina y McElvey, 1975).<sup>14</sup>

Los efectos marginales de las variables continuas sobre las probabilidades, evaluados en los valores medios de tales variables, vienen dados por (Greene, 1999):

$$\begin{aligned}\frac{\partial \Pr(sat = 0)}{\partial x} &= -\phi(\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})\hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 1)}{\partial x} &= \left[ \phi(-(\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})) - \phi(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})) \right] \hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 2)}{\partial x} &= \phi(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z}))\hat{\beta}\end{aligned}\quad [10]$$

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

$$\Pr(sat = s | \bar{v}, \bar{z}, d = 1) - \Pr(sat = s | \bar{v}, \bar{z}, d = 0) \quad \text{para } s = 0, 1, 2. \quad [11]$$

La muestra inicialmente seleccionada de la ECVT(1999) está compuesta por los trabajadores asalariados, que no superan la edad de 60 años e indican un nivel educativo diferente de la categoría de "otros estudios";<sup>15</sup> incluye un total de 4319 individuos, que representan algo más del 94% del total de asalariados encuestados. La eliminación de los individuos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas

<sup>13</sup> Usando el tan citado ejemplo, la gente normalmente sabe si son altos o bajos; sin embargo, podría tener dificultades para clasificarse como muy bajos o extremadamente bajos.

<sup>14</sup> Cuando en la regresión latente se incluye una ordenada en el origen, como es nuestro caso, se consigue la identificación imponiendo la restricción  $\mu_0 = 0$ .

<sup>15</sup> Es probable que la satisfacción laboral de los trabajadores próximos a la jubilación esté condicionada en mayor medida por las expectativas en relación con el período de retiro que por las propias experiencias laborales. Por otra parte, y según se indica en la propia encuesta, dentro de la categoría de "otros estudios" se incluyen los cursados en academias y, en general, todas las titulaciones no homologadas. Dada la heterogeneidad presente en esta clasificación, y el reducido número de individuos incluidos (3,0% del total de asalariados encuestados), se ha optado por su eliminación.

provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 2594 finalmente seleccionados para el análisis.<sup>16</sup>

La Tabla 1 recoge algunos indicadores de la calidad de los empleos, según el tipo de relación contractual, para la muestra finalmente seleccionada. Así, por ejemplo, se observa que los contratos estacionales están asociados a un menor nivel de retribución salarial, una menor oferta de actividad formativa por parte de las empresas y también a una menor participación en tales actividades por parte de los empleados. Esta categoría de empleos presenta peores perspectivas de promoción interna, una alta incidencia de sobreeducación y un alto porcentaje de trabajadores que consideran que su salario se encuentra por debajo del salario de mercado. Además, tan sólo un 25,5% de los empleados consideran su relación laboral como estable, porcentaje inferior al que presentan los trabajadores vinculados a sus empresas por otro tipo de relación eventual. Más del 50% de estos trabajadores afirman que el empleo que tienen fue el primero que encontraron, lo que apunta a un inadecuado proceso en la selección de ofertas. En media, los trabajadores estacionales otorgan a sus empleos una nota de 6,2 puntos sobre 10, ascendiendo el porcentaje de muy satisfechos al 31,3%. El descontento con su situación laboral se refleja también en una intensa actividad de búsqueda de empleo alternativo.

En el otro extremo se sitúa el contrato funcionarial, con salarios-hora que, en media, casi duplican los de los empleados estacionales, una menor carga de trabajo semanal, una gran oferta de formación por parte de las entidades contratantes y también una elevada participación de los trabajadores en tales actividades. Además la valoración subjetiva de la estabilidad laboral se sitúa por encima del 95%. Con todo, los funcionarios otorgan a sus empleos, en media, la nota más elevada de las concedidas (7,4 puntos), encontrándose más de la mitad de ellos muy satisfechos con su situación laboral y siendo la actividad prospectiva en el mercado laboral en busca de alternativas

---

<sup>16</sup> Las principales variables responsables de tal pérdida son las relacionadas con los ingresos (salario, con un 17,3% de no-respuesta), seguidas a distancia por la relativa a la experiencia con el desempleo (5,8%). La no-respuesta a la pregunta de satisfacción es poco relevante (0,8%). Para calibrar el impacto sobre los resultados de tales pérdidas, se estimó un modelo *probit* ordenado con selección muestral, correspondiendo la ecuación de selección a la probabilidad de que un individuo esté presente en la muestra final. El coeficiente de correlación entre los términos de perturbación de ambas ecuaciones no resultó significativo ( $\rho_{12}=0,095$ ; estadístico  $t=0,366$ ), y la ecuación de satisfacción estimada por este procedimiento no presentó cambios apreciables respecto a la obtenida sin considerar la posible selectividad, por lo que son estos últimos resultados los que se muestran en la siguiente sección. Las estimaciones de la ecuación de selección están a disposición del lector que lo solicite.

casi inexistente. Sin embargo, el 41,4% de estos trabajadores aprecian que su remuneración es inferior a la que dicta el mercado, lo que confirma la intuición de que los trabajadores basan también su valoración global del empleo en otras facetas del mismo distintas de la puramente monetaria.

**Tabla 1. Algunos indicadores de la calidad de los empleos**

	Tipo de contrato					Total
	Permanente	Funcionario	Fijo Disc.	Estacional	Otros event.	
Edad	37,9 (10,0)	41,3 (8,7)	34,2 (9,8)	32,1 (10,1)	31,3 (9,4)	36,4 (10,3)
Antigüedad (años)	11,6 (9,9)	16,1 (9,3)	5,6 (7,3)	2,5 (4,6)	2,5 (4,4)	9,4 (9,7)
Salario hora (ptas./hora)	931,4 (517,8)	1277,6 (838,4)	757,9 (416,1)	680,2 (392,2)	803,3 (703,0)	918,6 (607,5)
Horas trabajadas (semanales)	41,7 (9,1)	38,1 (6,5)	40,8 (11,9)	39,8 (12,0)	39,4 (10,2)	40,6 (9,6)
Salario menor que el de mercado	0,290	0,414	0,235	0,361	0,326	0,316
Empresa realiza actividades formativas	0,391	0,699	0,208	0,167	0,302	0,384
Formación: Participa siempre o frecuentemente	0,204	0,388	0,092	0,082	0,137	0,199
Posibilidad de ascenso: alguna, bastante o mucha	0,444	0,498	0,401	0,315	0,463	0,439
Trabajo estable	0,854	0,956	0,456	0,255	0,303	0,694
Sobreeducación	0,505	0,505	0,569	0,575	0,567	0,526
Primer empleo que encontró	0,327	0,115	0,423	0,528	0,451	0,347
Búsqueda de empleo desde el empleo	0,058	0,019	0,124	0,283	0,201	0,103
Satisfacción laboral (media sobre 10)	7,1	7,4	6,4	6,2	6,7	6,9
Satisfacción laboral (% muy satisfechos)	48,0	53,0	31,4	33,1	37,7	44,5
<b>Total observaciones:</b>	1439	321	137	254	443	2594

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT(1999).

#### 4. Resultados de las estimaciones

En primer lugar se proporcionan las estimaciones realizadas sobre el conjunto de la población asalariada, para posteriormente presentar las correspondientes al análisis separado por género.

##### 4.1. Resultados para el conjunto de los trabajadores asalariados

La Tabla 2 presenta los resultados de la estimación del modelo *probit* ordenado para la satisfacción laboral especificado en la sección anterior, para la muestra finalmente seleccionada. Los estadísticos generales que figuran en su parte inferior señalan que el modelo es significativo en su conjunto, siendo la bondad del ajuste aceptable (Pseudo-R<sup>2</sup>=21,0%), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado. El modelo predice correctamente el nivel de satisfacción del 65% de los individuos incluidos en la muestra.

**Tabla 2. Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral<sup>1</sup>**

Variables	Todos		Mujeres		Varones	
	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>
Constante	-0.631		-1,782		-0,240	
Varón	-0.127 *	-0.050				
Edad	-0.057 ***	-0.022	-0.056 ^	-0.022	-0.056 **	-0.022
Edad <sup>2</sup> (/100)	0.071 ***	0.028	0.072 ^	0.028	0.068 **	0.026
Composición familiar: Pareja con hijos	-0.002	-0.001	0.052	0.020	-0.019	-0.007
Pareja sin hijos	-0.017	-0.007	0.048	0.019	-0.016	-0.006
Sin pareja con hijos	0.017	0.007	0.041	0.016	0.015	0.006
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	-0.011	-0.004	0.011	0.004	0.003	0.001
FP1	0.011	0.004	-0.238	-0.093	0.084	0.033
FP2	-0.117	-0.046	-0.185	-0.072	-0.127	-0.050
Bach. Superior/BUP/COU	-0.281 ***	-0.110	-0.532 ***	-0.208	-0.175 ^	-0.068
Univ. grado medio	-0.343 ***	-0.134	-0.405 **	-0.158	-0.339 **	-0.132
Univ. grado superior	-0.432 ***	-0.169	-0.738 ***	-0.288	-0.285 **	-0.111
Salario (log, de ptas/mes)	0.429 ***	0.167	0.512 ***	0.200	0.396 ***	0.155
Horas trabajadas (log, de n° de horas/mes)	-0.385 ***	-0.150	-0.319 **	-0.124	-0.431 ***	-0.168
Más tiempo v salario (♣)	-0.335 ***	-0.131	-0.487 ***	-0.190	-0.293 ***	-0.114
Menos tiempo v salario (♣)	-0.423 ***	-0.165	-0.390 **	-0.152	-0.444 ***	-0.173
Horario flexible (♣)	0.160 **	0.063	0.329 **	0.128	0.091	0.035
Tiempo de desplazamiento: >45 minutos	-0.074	-0.029	-0.253 ^	-0.099	0.023	0.009
Horario nocturno	-0.191 ***	-0.075	-0.119	-0.047	-0.199 ***	-0.078
Jornada parcial	0.018	0.007	0.033	0.013	0.050	0.020
Trabajo físico (♣)	-0.161 ***	-0.063	-0.184 ^	-0.072	-0.165 **	-0.064
Trabajo estresante (♣)	-0.320 ***	-0.125	-0.479 ***	-0.187	-0.272 ***	-0.106
Entorno físico agradable (♣)	0.339 ***	0.133	0.329 ***	0.128	0.373 ***	0.146
Tarea atractiva (♣)	0.552 ***	0.216	0.451 ***	0.176	0.610 ***	0.238
Trabaja con independencia (♣)	0.215 ***	0.084	0.318 ***	0.124	0.170 **	0.066
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0.097 *	0.038	0.260 **	0.101	0.062	0.024
Puede dar sus opiniones (♣)	0.083	0.032	0.208 **	0.081	0.030	0.012
Trabajo en grupo	0.108 *	0.042	0.158 ^	0.062	0.078	0.030
Supervisor/Director	0.026	0.010	0.271 ^	0.106	-0.010	-0.004
Buenas relaciones con jefes (♣)	0.502 ***	0.196	0.587 ***	0.229	0.452 ***	0.176
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0.158 **	0.062	0.157	0.061	0.167 *	0.065
Posibilidades de ascenso (♣)	0.183 ***	0.072	0.257 **	0.100	0.156 **	0.061
Desea dedicar más tiempo a la familia (♣)	-0.127 **	-0.050	-0.218 **	-0.085	-0.096	-0.038
Desea dedicar menos tiempo a la familia (♣)	-0.447 **	-0.175	-0.347	-0.135	-0.528 *	-0.206
Desajuste educativo: Sobreducado	0.004	0.002	0.024	0.010	0.001	0.001
Desajuste educativo: Infraeducado	0.140	0.055	0.057	0.022	0.209	0.082
Razón acept, de empleo: primero que encontró	-0.201 ***	-0.079	-0.209 **	-0.082	-0.206 ***	-0.080
Razón acept, de empleo: por dinero	-0.088	-0.035	-0.373	-0.146	-0.040	-0.016
Ha estado desempleado	-0.048	-0.019	-0.124	-0.049	-0.003	-0.001
Antigüedad (años)	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Tipo de contrato: Funcionario	-0.087	-0.034	-0.240	-0.094	0.018	0.007
Fijo discontinuo	-0.328 ***	-0.128	-0.221	-0.086	-0.363 **	-0.142
Estacional	-0.248 ***	-0.097	-0.259 ^	-0.101	-0.267 **	-0.104
Otros eventuales	-0.159 **	-0.062	-0.134	-0.052	-0.163 *	-0.064
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0.166	0.065	1.068 ***	0.417	0.047	0.018
Construcción	-0.055	-0.022	0.459	0.179	-0.062	-0.024
Comercio	-0.034	-0.013	0.189	0.074	-0.108	-0.042
Hostelería	-0.040	-0.016	0.009	0.004	0.020	0.008
Transporte v comunicaciones	-0.044	-0.017	0.100	0.039	-0.070	-0.027
Intermediación financiera	-0.311 *	-0.121	-0.597 **	-0.233	-0.158	-0.062
Activ. inmobiliaria v de alquiler	-0.052	-0.020	0.086	0.034	-0.086	-0.034
Admón Pbca, v Defensa	-0.016	-0.006	0.294 ^	0.115	-0.162	-0.063
Educación	-0.159	-0.062	-0.113	-0.044	-0.152	-0.059
Activ. sanitaria: serv. sociales	0.278 **	0.109	0.493 **	0.192	0.105	0.041
Región: Noroeste	0.108	0.042	0.053	0.021	0.145	0.057
Nordeste	-0.281 ***	-0.110	-0.512 ***	-0.200	-0.205 **	-0.080
Este	-0.278 ***	-0.109	-0.502 ***	-0.196	-0.185 **	-0.072
Centro	-0.213 ***	-0.083	-0.101	-0.040	-0.237 **	-0.092
Madrid	-0.461 ***	-0.180	-0.508 ***	-0.198	-0.441 ***	-0.172
$\mu_1$	1.931 ***		2.107 ***	-0.022	1.914 ***	
Número de observaciones	2594		860		1734	

Test de la razón de verosimilitudes	1025.0 ***	452.5 ***	640.0 ***
Pseudo-R <sup>2</sup>	21.0%	27.8%	19.6%
% predicciones correctas	65.0%	66.9%	64.8%

<sup>1</sup> (\*\*\*) indica significatividad estadística al 1%, (\*\*) al 5%, (\*) al 10% y (^) al 15%. El parámetro  $\mu_0$  ha sido normalizado al valor cero.

<sup>2</sup> Efectos marginales sobre  $Pr(satis=2)$ , calculados según se indica en el texto.

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

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

Entrando ya en el comentario detallado de los coeficientes estimados y, en concreto, los asociados con las características individuales, los resultados reproducen hallazgos habituales en la literatura económica. En primer lugar, se observa un efecto diferencial por género en la satisfacción laboral, en favor de las mujeres. En segundo lugar, se detecta un perfil bien definido con forma de *U* entre la edad y la satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr, 1996), estimándose el mínimo de tal relación convexa en los 40 años. Por último, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos, lo que podría resultar sorprendente dado que aquellos con mayor instrucción consiguen, por lo general, mejores empleos.<sup>17</sup>

Algunos autores han argumentado que estos hechos son el resultado de la asociación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de expectativas del individuo, del que el género, la edad y el nivel educativo pueden considerarse *proxies* (Clark, 1997; Clark *et al.*, 1996; Clark y Oswald, 1996).<sup>18</sup> En nuestro caso, tales observaciones

<sup>17</sup> Desde un punto de vista microeconómico, la educación es vista como una inversión realizada en la etapas tempranas de la vida, cuyos beneficios se expanden a lo largo del ciclo vital. Sus rendimientos se miden, en términos monetarios, mediante la estimación de ecuaciones de ganancias. La relación negativa generalmente estimada entre educación y satisfacción laboral indicaría que los superiores ingresos derivados de una mayor escolarización pueden verse compensados, al menos en parte, por pérdidas de bienestar en otras facetas de la esfera laboral.

<sup>18</sup> Una explicación alternativa para la relación inversa entre la satisfacción laboral y la educación se fundamenta en que los trabajadores más instruidos tienen mayor probabilidad de sufrir desajustes educativos. Sin embargo, las estimaciones aquí presentadas descartan este argumento, ya que no se



requieren una reflexión adicional puesto que las variables subjetivas introducidas en la especificación incluyen ya información sobre las expectativas laborales del individuo, en la medida que señalan la calidad relativa del empleo actual respecto al tomado por él como referencia. En este contexto, los efectos detectados del género, la edad y la educación podrían recoger cambios en las aspiraciones laborales, en relación con facetas del empleo no consideradas en el modelo, o con otros aspectos de carácter global como, por ejemplo, el ritmo en el desarrollo de la carrera profesional.<sup>19</sup>

En cuanto a las características del empleo, el signo de las correlaciones presentadas por las variables salario (positivo) y número de horas trabajadas (negativo) es el esperado. También se detecta un impacto negativo sobre la satisfacción laboral de las situaciones de desajuste en la combinación de salario y tiempo de trabajo, siendo mayor el efecto del sobreempleo. Como también cabía esperar, los empleados se declaran más satisfechos cuando tienen la posibilidad de decidir cuándo llegar al trabajo o cuando marcharse (horario flexible) y menos cuando su horario laboral es nocturno. Los resultados también confirman las previsiones respecto al impacto de la dureza del trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores. Así, los individuos que desempeñan su cometido en un entorno físico agradable se declaran más satisfechos con su empleo, mientras que lo contrario sucede cuando se enfrentan frecuentemente a situaciones estresantes o que requieren de grandes esfuerzos físicos.

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

---

detecta ningún efecto independiente de la sobreeducación sobre la satisfacción laboral. Groot y Maassen van den Brink (1998) obtienen este mismo resultado para una muestra de empleados holandeses.

<sup>19</sup> Otra posibilidad es que la introducción de manera dicotómica de las percepciones sobre las características laborales no consiga capturar completamente el efecto de las expectativas sobre la satisfacción laboral.

Una buena calidad de los vínculos personales en la empresa, fundamentalmente los mantenidos con los superiores jerárquicos, influye de manera positiva sobre la satisfacción laboral del empleado. Después de controlar por este aspecto, el coeficiente positivo y significativo estimado para la variable "trabajo en grupo", comentado anteriormente, recogería el efecto puro sobre la satisfacción de un mayor nivel de comunicación formal, es decir, de los intercambios verbales relacionados con el desempeño de la tarea. El hecho de que la variables indicadora de las perspectivas de promoción que ofrece el empleo influya sobre la satisfacción laboral corrobora la presencia de un fuerte componente de visión de futuro en los juicios que los trabajadores hacen de sus empleos.

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

Las variables usualmente interpretadas como indicadoras de la calidad del emparejamiento con el empleo tienen, *ceteris paribus*, escasa influencia sobre la satisfacción, con la excepción de las que señalan la razón por la que se aceptó el empleo. El efecto negativo asociado con admitir la primera oferta laboral recibida muestra la importancia de llevar a cabo un proceso adecuado de selección, a la hora de tomar la decisión de emplearse. Es posible que la mayoría de los individuos que actuaron así lo hicieran motivados por la necesidad de "ganarse la vida" y a costa de sacrificar el cumplimiento de sus expectativas laborales.<sup>20</sup> Una vez que el nuevo empleo solventa el problema económico, las aspiraciones del individuo podrían volver a

---

<sup>20</sup> Otras motivaciones distintas a la señalada para aceptar la primera oferta laboral recibida podrían ser el simple deseo de trabajar o de cambiar de empresa y las relacionadas con la familia. Sin embargo, todas ellas figuran explícitamente como respuestas a la pregunta que genera estas variables y se incluyen en la categoría de referencia.

elevarse hasta su nivel previo. Finalmente, los trabajadores que desarrollan actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales son los que declaran mayor nivel de satisfacción, mientras que lo contrario ocurre con los que trabajan en entidades de intermediación financiera. Los coeficientes estimados para las variables regionales sugieren que los empleados en las regiones del Sur (referencia) y Noroeste de España están significativamente más satisfechos con sus trabajos que los del resto del territorio. Estas zonas presentan niveles de desarrollo inferiores a la media nacional, con tasas de paro relativamente elevadas, de manera que es posible que los trabajadores, conscientes de las dificultades para encontrar una oportunidad de empleo, valoren el que tienen en mayor medida.<sup>21</sup>

Centrándonos ya en el impacto de las variables indicadores de la modalidad contractual, en primer lugar se aprecia que, para el global de la muestra, no existe diferencia en términos de satisfacción entre los contratos permanentes y los funcionariales. También se observa que los contratos temporales están asociados, *ceteris paribus*, a un detrimento en la satisfacción laboral en relación con los contratos permanentes, siendo los estacionales los que presentan un efecto negativo de mayor magnitud. Una vez controladas las características individuales y del empleo, este efecto sería consecuencia del alto grado de inestabilidad en la relación laboral que suponen estos contratos, derivado de su, en general, corta duración y sus escasas perspectivas de renovación dentro del ejercicio anual.

Los resultados de la literatura a este respecto ofrecen un panorama mixto. Usando la BHPS, Booth, Francesconi y Frank (2002) y Bardasi y Francesconi (2003) muestran que los trabajadores británicos en empleos estacionales están significativamente menos satisfechos con sus trabajos que los trabajadores en contratos permanentes. Estos mismos estudios no encuentran diferencias entre la satisfacción laboral de los trabajadores permanentes y la de aquellos con contratos de duración definida. Clark (2005) sin embargo no detecta un coeficiente negativo de los contratos temporales sobre la satisfacción laboral de los trabajadores representados en la BHPS 1992-2002. De manera similar, Greenand y Tsitsianis (2005) muestran una relación

---

<sup>21</sup> Estas variables podrían estar recogiendo también peculiaridades regionales sobre la forma de entender la vida, en general, y el trabajo, en particular, lo que contribuiría a explicar que los trabajadores de la zona Centro, a pesar del poco dinamismo de sus mercados laborales, declaren, *ceteris paribus*, menores niveles de satisfacción.

negativa entre el tipo de contrato y la satisfacción laboral en Alemania Occidental y el Reino Unido. En estos dos últimos estudios, sin embargo, sólo se diferencia entre contratos temporales y todos los demás tipos de contratos, lo que contrasta con el presente estudio en el que distinguimos cinco tipos.

Volviendo a nuestras estimaciones, también se observa que el mayor impacto negativo sobre la satisfacción de los asalariados está asociado con el contrato fijo discontinuo. Esta modalidad contractual sólo requiere para su celebración que tenga como objetivo una actividad o parte de una actividad que no se repita en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se perfila, por tanto, como un contrato para cubrir los momentos álgidos de producción fruto de la demanda, en ciclos cortos o largos, según determina en cada momento la coyuntura económica, y por tanto, un instrumento excepcional de adaptación de plantillas al mercado. Es un contrato estable pero de actividad insegura que supone una forma de reducir los contratos temporales precarios, pero a base de diseñar contratos precarios indefinidos. Bajo esta fórmula, el empleado mantiene vinculación con la empresa incluso en los períodos en que no está efectivamente trabajando para ella, lo que puede dificultar el diseño de estrategias de búsqueda de empleo y, en general, la planificación de la carrera profesional.

En relación con los contratos eventuales, estos resultados podrían tener relación con dos factores. El primero es si los individuos escogen voluntariamente un contrato temporal. Si los trabajadores se ven forzados a aceptar este tipo de contratos contra su deseo, obviamente esto afectará negativamente a la satisfacción laboral. La información con la que proporciona la ECVT(1999) sobre el motivo de aceptación del empleo, resumida en la Tabla 1, sugiere que estas relaciones temporales podrían no ser producto de un adecuado proceso de selección del empleo por parte del trabajador. El segundo factor es si los contratos temporales son usados como una situación transitoria que precede a un contrato más estable o si devienen en una situación de precariedad permanente, en la que el trabajador va de un contrato temporal a otro. Esta última podría ser la situación en el caso español, donde los trabajadores permanecen mucho tiempo en contratos temporales.

#### **4.2. Diferencias por género**

En este epígrafe nos centramos en detectar cualquier diferencia en la manera en que se determina la satisfacción laboral entre los dos sexos. Para ello, se ha estimado el modelo de manera separada para ambos colectivos (Tabla 2). En cuanto a la influencia de las características personales, la edad produce efectos similares sobre la satisfacción laboral de mujeres y hombres, estimándose el mínimo de la relación convexa en 39 y 41 años, respectivamente, mientras que la composición familiar no tiene un impacto significativo. En línea con lo obtenido por otros autores (Miller, 1980; Clark, 1997), el efecto negativo de la educación es mayor para las trabajadoras, con diferencias importantes para los niveles de educación universitaria superior y bachillerato superior.

En general, los aspectos relacionados con el salario, el tiempo de trabajo y el contenido de la tarea (exceptuando su atractivo), tienen mayor influencia sobre el bienestar de las mujeres trabajadoras. Lo mismo sucede con la dureza psicológica del trabajo (estrés), mientras que la dureza física repercute más sobre la satisfacción laboral de los varones. El efecto de las variables indicadoras del grado de conflicto entre trabajo y familia es desigual; la satisfacción laboral de las mujeres se ve afectada por déficits en el tiempo dedicado a la familia, mientras que los hombres por superávits. Por sectores de actividad, respecto a la referencia (sector industrial), las mujeres declaran menor nivel de satisfacción en sectores más masculinizados (sector financiero), mientras que lo contrario ocurre en el sector primario, de administración pública y sanitario. Para los hombres, no se aprecian diferencias significativas a este respecto.

Centrados en el efecto de las variables indicadoras de tipo de contrato, detectamos un efecto débil (significación al 15%) sobre la satisfacción laboral de las mujeres en el caso de relación estacional. Para los trabajadores varones, son los contratos fijos discontinuos y los temporales, tanto estacionales como de otro tipo, los que conllevan un detrimento en el bienestar. Estos resultados tendrían relación con el diferente papel asignado socialmente a hombres y mujeres en la esfera no laboral. Así, las mujeres podrían desear diferir la inversión en capital humano específico dado que tienen que decidir entre la producción en el mercado y en el hogar. Para los hombres, un empleo temporal inicial es más una señal de baja habilidad que para las mujeres. Además, algunas mujeres podrían desear conservar la flexibilidad de sus carreras profesionales durante una parte significativa de sus vidas laborales. En este caso, puede

ser óptimo invertir en un alto nivel de capital humano general, en lugar de específico, y mantener una sucesión de puestos temporales.

## 5. Conclusiones

Este artículo aborda el estudio de los factores explicativos de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España, con especial referencia a las diferencias por tipo de contrato. El marco teórico que sirve de base para las estimaciones econométricas hunde sus raíces en la interpretación de los juicios de satisfacción como índices de preferencia experimentada, desarrollada por Lévy-Garboua y Montmarquette (2001). En este marco teórico las valoraciones subjetivas que los trabajadores hacen de las características de sus empleos juegan un papel relevante. Es por ello que la ECVT, por su riqueza informativa de tal naturaleza, resulta ser un soporte adecuado para el trabajo empírico.

Las estimaciones presentadas muestran, en primer lugar, que los asalariados españoles, *ceteris paribus*, se muestran indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y otro funcional. En segundo lugar, los resultados empíricos apuntan también a que, para el conjunto de los trabajadores, los contratos eventuales, ya sean estacionales o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar. Asimismo, se ha comprobado que el empleo fijo discontinuo, por su naturaleza de contrato estable pero de actividad insegura, tiene un considerable efecto negativo sobre la satisfacción laboral.

Estos resultados cabe ponerlos en relación con la involuntariedad para el empleado de establecer un contrato de carácter temporal o fijo discontinuo. Si los trabajadores se ven forzados a aceptar este tipo de relaciones contractuales contra su deseo, obviamente esto afectará negativamente a la satisfacción laboral. También es posible relacionar nuestros hallazgos con el hecho de que, en el caso español, los contratos temporales devienen en una situación de precariedad permanente, en la que el trabajador va de un contrato temporal a otro, permaneciendo mucho tiempo dentro de esta figura contractual.

El análisis desagregado por género nos conduce a pensar que son los trabajadores varones lo que se ven afectados en mayor medida por los efectos negativos antes señalados. Para las mujeres sólo apreciamos un impacto negativo poco significativo de los contratos estacionales, mientras que los contratos fijos indefinidos,

los estacionales y el resto de contratos eventuales están asociados con un significativo deterioro en el bienestar del colectivo masculino. ¿A qué se debe este panorama tan dispar? Pensamos que estos resultados tendrían relación con la disyuntiva a la que se enfrenta la mujer entre producir para el mercado o producir para el hogar y que necesariamente afecta a sus decisiones de empleo. Una mujer podría aceptar un empleo fijo discontinuo o una sucesión de puestos temporales que le permitan conservar la flexibilidad de sus carreras profesionales durante una parte significativa de su vida. De esta manera, tales empleos no serían aceptados involuntariamente por parte de este colectivo, como sí ocurre en el caso de los varones, y su bienestar laboral no se vería menoscabado.

### **Bibliografía**

- Alba, A. (1998): Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56, pp. 151-170.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000): Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain, *Industrial and Labor Relations Review* 53, 2, pp. 309-325.
- Bardasi, E. y Francesconi, M. (2003): The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: evidence from a panel of British Workers. ISER working paper 2003-02.
- Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994): Labour flexibility and wages: Lessons from Spain, *Economic Policy* 18, pp. 55-99.
- Bentolila, S. y Saint-Paul, G. (1992): The macroeconomic impact of flexible labour contracts: An application to Spain, *European Economic Review* 36, pp. 1013-1053.
- Booth, A. L., Francesconi, M. y Frank, J. (2002): Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112, pp. F189-213.
- Borjas, G.J. (1979): Job satisfaction, wages and unions, *Journal of Human Resources*, 14, 1, pp. 21-40.
- Caparrós, A.; Navarro, M.L. y Rueda, M.F. (2004): Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo, *Cuadernos de Economía*, 27 (74), pp. 51-73.
- Clark, A.E. (1995): L'utilité est-elle relative? Analyse à l'aide de données sur les ménages, *Economie et Prévision*, 121, pp. 151-164.
- Clark, A.E. (1996): Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp. 189-217.
- Clark, A.E. (1997): Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4, pp. 341-372.
- Clark, A.E. (1999): Are wages habit-forming? Evidence from micro data, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 39, pp. 179-200.
- Clark, A.E. (2005): Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries, *British Journal of Industrial Relations*, 43, pp. 377-400.
- Clark, A.E. y Oswald, A.J. (1996): Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, pp. 359-381.
- Clark, A.E., Oswald, A.J. y Warr, P.B. (1996): Is job satisfaction U-shaped in age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, pp. 57-81.
- European Commission (2006): *Employment in Europe 2006*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- Freeman, R.B. (1978): Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Association, Papers and Proceedings* 68, pp. 135-141.
- Gamero, C. (2005): *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios (EST 171), Madrid.
- Green, F. y Tsitsianis, N. (2005): An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany, *British Journal of Industrial Relations*, 43, pp. 401-429.
- Greene, W.H. (1999): *Análisis Económico*, Prentice Hall Ibérica, 3ª edición, Madrid.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (1998): Job satisfaction, wages and allocation of men and women, *TSER/STT Working Papers*, WP-10-98.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2000): Workers' transitions from temporary to permanent employment: The Spanish case, *CEP Discussion Papers*, 438.
- 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 & Son, New York.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain, *Investigaciones Económicas* 17, 3, pp. 475-494.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1996): Effort, absenteeism, and fixed-term employment contracts, *Revista Española de Economía* 13, 1, pp. 105-119.
- Kahneman, D., Wakker, P.P. y Sarin, R. (1997): Back to Bentham? Explorations of experienced utility, *Quarterly Journal of Economics* 112, pp. 375-405.
- Lévy-Garboua, L. y Montmarquette, C. (1999): Reported job satisfaction: What does it mean?, *TSER/STT Working Papers*, WP-24-99.
- Lévy-Garboua, L. y Montmarquette, C. (2001): Satisfaction judgments and utility analysis, *XVIII Journées de Microéconomie Appliquée*, Nancy, Francia.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. y Simonnet, V. (2001): Job satisfaction and quits: Theory and evidence from the German Socioeconomic Panel, *CIRANO Working Paper, Scientific Series*, 2001s-41.
- Miller, J. (1980): Individual and occupational determinants of job satisfaction, *Sociology of Work and Occupations*, 7, pp. 337-366.
- Rosen, S. (1986): The theory of equalizing differences, en Ashenfelter, O. y Layard, R. (Eds.) (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 1, Elsevier Science Publishers, pp. 641-692.
- Saint-Paul, G. (2000): Flexibility versus rigidity: does Spain have the worst of both worlds?, *IZA Discussion Papers*, 144.
- Van Ophem, H. (1991): Wages, nonwage job characteristics and the search behavior of employees, *Review of Economics and Statistics* 73, pp. 145-151.
- Zavoina, W. y McKelvey, W. (1975): A statistical model for the analysis of ordinal-level dependent variables, *Journal of Mathematical Sociology* 4, Summer, pp. 103-120.



## ANEXO

**Tabla A.1. Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción laboral<sup>1</sup>**

Variables	Todos	Mujer	Varón	Variables	Todos	Mujer	Varón
<b>Satisfacción laboral</b>				<b>Contenido de la tarea/Comunicación formal</b>			
Insatisfecho	0,096	0,099	0,094	Tarea atractiva	0,662	0,642	0,672
Satisfecho	0,459	0,449	0,464	Trabaja con independencia	0,530	0,519	0,536
Muy satisfecho	0,445	0,452	0,442	Con su trabajo ayuda a los demás	0,695	0,724	0,681
<b>Tipo de Contrato</b>				Puede dar sus opiniones	0,548	0,556	0,544
Permanente	0,555	0,485	0,589	Trabajo en grupo	0,729	0,664	0,762
Funcionario	0,124	0,143	0,114	Supervisor/director	0,149	0,093	0,176
Fijo discontinuo	0,053	0,066	0,046	<b>Relaciones personales</b>			
Eventual o de temporada	0,098	0,117	0,088	Buenas relaciones con los jefes	0,637	0,658	0,626
Otro tipo de contrato eventual	0,171	0,188	0,162	Buenas relaciones entre	0,842	0,830	0,848
<b>Características personales</b>				<b>Perspectivas de futuro</b>			
Edad	36,45	35,37	36,98	Posibilidades de ascenso	0,439	0,395	0,461
	(10,29)	(9,98)	(10,40)	<b>Conflicto trabajo/familia</b>			
Edad <sup>2</sup> /100	14,34	13,51	14,76	Tiempo que dedicaría a la familia			
	(7,91)	(7,51)	(8,07)	El que dedica ( <i>ref.</i> )	0,261	0,265	0,258
Composición familiar				Más tiempo	0,726	0,720	0,728
Sin pareja y sin hijos ( <i>ref.</i> )	0,334	0,373	0,315	Menos tiempo	0,014	0,015	0,013
Pareja con hijos	0,455	0,363	0,500	<b>Indicadores generales de ajuste laboral</b>			
Pareja sin hijos	0,155	0,151	0,157	Desajuste educativo			
Sin pareja con hijos	0,056	0,113	0,028	Nivel educativo correcto ( <i>ref.</i> )	0,441	0,430	0,446
Nivel educativo				Sobreeducado	0,526	0,541	0,518
Hasta enseñanza primaria ( <i>ref.</i> )	0,236	0,162	0,272	Infraeducado	0,033	0,029	0,035
Enseñanza secundaria	0,217	0,180	0,235	Razón por la que aceptó el empleo			
FP1	0,080	0,072	0,084	El primer empleo que encontró	0,347	0,356	0,343
FP2	0,102	0,121	0,092	Por dinero	0,073	0,037	0,091
Bach. Superior/BUP/COU	0,140	0,173	0,124	Otras razones ( <i>ref.</i> )	0,580	0,607	0,566
Universitario grado medio	0,113	0,166	0,087	Ha estado desempleado	0,423	0,430	0,419
Universitario grado superior	0,113	0,126	0,106	Antigüedad (años)	9,37	8,31	9,92
<b>Ingresos</b>					(9,73)	(8,91)	(10,07)
Salario (ptas.)/mes (log.)	11,83	11,65	11,92	<b>Otras variables</b>			
	(0,49)	(0,53)	(0,44)	Sector de actividad			
<b>Tiempo de trabajo</b>				Agric., ganadería, caza y pesca	0,036	0,016	0,046
Horas de trabajo/mes (log.)	5,14	5,05	5,18	Industria ( <i>ref.</i> )	0,234	0,148	0,277
	(0,29)	(0,34)	(0,24)	Construcción	0,104	0,017	0,147
Preferencias tiempo/salario				Comercio	0,109	1,109	0,108
Mismo tiempo y salario ( <i>ref.</i> )	0,633	0,653	0,623	Hostelería	0,075	1,114	0,056
Más tiempo y salario	0,272	0,243	0,286	Transporte y comunicaciones	0,061	0,033	0,075
Menos tiempo y salario	0,095	0,103	0,091	Intermediación financiera	0,035	0,034	0,036
Horario flexible	0,169	0,164	0,172	Activ. inmob. y de alquiler	0,111	0,167	0,082
Tiempo desplaz.: >45 minutos	0,078	0,085	0,075	Admón. Pbca. y Defensa	0,118	0,135	0,109
Horario nocturno	0,231	0,170	0,262	Educación	0,066	0,110	0,043
Jornada parcial	0,081	0,156	0,044	Activ. sanitarias; serv. sociales	0,052	0,116	0,020
<b>Dureza del trabajo</b>				Región <sup>2</sup>			
Trabajo físico	0,447	0,320	0,510	Sur ( <i>ref.</i> )	0,219	0,191	0,232
Trabajo estresante	0,671	0,672	0,671	Noroeste	0,121	0,108	0,127
Entorno físico agradable	0,700	0,728	0,687	Nordeste	0,158	0,159	0,157
				Este	0,246	0,280	1,228
				Centro	0,152	0,137	0,159
				Madrid	0,105	0,124	0,096
<b>Número de observaciones</b>	2594	860	1734	<b>Número de observaciones</b>	2594	860	1734

<sup>1</sup> Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. En el caso de variables categóricas con más de dos grupos, la expresión (*ref.*) señala el tomado como referencia en las estimaciones.

<sup>2</sup> Las comunidades autónomas incluidas en cada una de las regiones son las siguientes: Sur (Andalucía, Canarias, Región de Murcia), Noroeste (Galicia, Asturias, Cantabria), Nordeste (País Vasco, Rioja, Navarra, Aragón), Este (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares), Centro (Extremadura, Castilla y León, Castilla-La Mancha) y Madrid (Comunidad de Madrid).

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).