

## SATISFACCIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO EN ESPAÑA

CARLOS GAMERO BURÓN

*Universidad de Málaga*

*Este artículo persigue identificar los factores explicativos de la satisfacción laboral de los asalariados en España, con especial atención a los diferenciales por tipo de contrato. Nuestras estimaciones, basadas en la ECVT(1999), señalan que los asalariados son indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y otro funcional y que los contratos temporales tienen efecto negativo sobre el bienestar de los trabajadores y, en particular, sobre los varones. Además, mantener un contrato fijo discontinuo deteriora la satisfacción del colectivo masculino, pero no del femenino. Estas diferencias por género se explican por el mayor grado de involuntariedad al aceptar estas modalidades de contrato por parte de los trabajadores varones.*

*Palabras clave: Satisfacción laboral, tipo de contrato, calidad del empleo.*

(JEL C13, J28, J41)

### 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>.

El autor agradece la ayuda financiera recibida del Ministerio de Educación y Ciencia (Proyecto de Investigación SEJ2007-68045-C02-01/ECON).

<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).

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 disfrutan 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 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.

<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.

<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.

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. En todos estos trabajos, incluido el nuestro, las variables indicadores de las distintas modalidades contractuales son introducidas como regresores en ecuaciones explicativas del nivel de satisfacción laboral del individuo. Desde un punto de vista teórico, tal inclusión se fundamenta en la hipótesis de que el tipo de contrato es una variable *proxy* del grado de estabilidad de la relación laboral y en el hecho de que, *ceteris paribus*, un trabajador otorgará mayor valoración al empleo que le asegure durante más tiempo la percepción de la corriente futura de remuneraciones, tanto monetarias como no monetarias, asociadas con su actividad laboral.

Dentro de este contexto, 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 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 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.

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

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 experimentarían 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:

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

Se supone también que el trabajador  $i$  tiene alguna idea sobre los niveles de utilidad que proporcionan los empleos y, en concreto,  $e_i$  y  $e_i^*$ . Bajo estas condiciones, el bienestar subjetivo que deriva de su actividad laboral (en adelante,  $BST_i$ ) se define como la diferencia entre la utilidad asociada con esos dos empleos, es decir:

$$BST_i = U(e_i) - U(e_i^*) \quad [3]$$

donde  $U(\cdot)$  simboliza la función de utilidad del trabajo. Esta utilidad se corresponde con la noción de *utilidad experimentada* en el sentido de Kahneman *et al.* (1997), como consecuencia de que el elemento

temporal (pasado y futuro) está incorporado en la definición del empleo. Por tanto, la expresión [3] enfatiza la importancia del diferencial de utilidad experimentada sobre el nivel de bienestar alcanzado por el individuo en el trabajo<sup>6</sup>.

En este contexto, la satisfacción que un individuo expresa se interpreta como un indicador ordinal de esa variable  $BST_i$ , que resulta inobservable. Así, si se supone que la escala ofrecida al individuo para que declare su grado de satisfacción está compuesta por  $J + 1$  niveles, desde el 0 (completa insatisfacción) hasta el  $J$  (satisfacción máxima), la relación entre las puntuaciones declaradas ( $sat_i$ ) y la variable latente viene dada por:

$$\begin{aligned} sat_i &= 0 & si & -\infty < BST_i \leq \mu_0 \\ sat_i &= 1 & si & \mu_0 < BST_i \leq \mu_1 \\ & \vdots & & \vdots \\ sat_i &= J & si & \mu_{J-1} < BST_i < +\infty \end{aligned} \quad [4]$$

donde los  $\mu$ 's son los valores (umbrales) de la variable  $BST_i$  que dividen su recorrido en intervalos asociados con las distintas puntuaciones de satisfacción laboral.

Esta interpretación de los juicios de satisfacción laboral como índice de preferencia *ex-post* es, básicamente, la que subyace en el modelo de Lévy-Garboua y Montmaquette (2001). Hasta el momento de la formulación de este modelo, la mayoría de los economistas habían identificado la utilidad del trabajo con el bienestar subjetivo, incorporando la idea de relatividad que para éste último se deriva de la teoría de la 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

<sup>6</sup>En el caso del empleo *ideal* o de referencia, la experimentación se produce a nivel mental.

<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.

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] y escogiendo para la función  $U(\cdot)$  una especificación lineal, se llega a la siguiente expresión para  $BST_i$ :

$$BST_i = \gamma_1 [U_1(z_{i1}) - U_1(z_{i1}^*)] + \gamma_2 [U_2(z_{i2}) - U_2(z_{i2}^*)] + \dots + \gamma_K [U_K(z_{iK}) - U_K(z_{iK}^*)] \quad [6]$$

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  $\nu_{ik}$  los diferenciales de utilidad presentes en [6], la regresión latente para la variable de satisfacción laboral viene dada por:

$$BST_i = \gamma_1 \nu_{i1} + \gamma_2 \nu_{i2} + \dots + \gamma_K \nu_{iK} + \xi_i = \gamma' \nu_i + \xi_i \quad [7]$$

donde  $\xi_i$  es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una  $N(0, \sigma^2)$ , siendo  $\nu_i$  y  $\gamma$  los vectores que recogen, respectivamente, 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 [7] 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.

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 [7] 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 propor-

cionaría 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 [7]<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>.

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.

<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 Vd. de satisfecho con su trabajo?* (ECVT, 1999).

<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.

- 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.

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>.
- 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 infra-educación), 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.

<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 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:

$$BST_i = \alpha + \gamma' \tilde{v}_i + \lambda' z_i + \xi_i \quad [8]$$

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. En el Apéndice A1 se muestran 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 [8], 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>.

<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  $\mu_0 = 0$ .

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

$$\begin{aligned} \frac{\partial \Pr(sat = 0)}{\partial x} &= -\phi(\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})\hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 1)}{\partial x} &= \left[ \phi\left(-(\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})\right) - \phi\left(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})\right) \right] \hat{\beta} \\ \frac{\partial \Pr(sat = 2)}{\partial x} &= \phi\left(\mu_1 - (\hat{\gamma}'\bar{v} + \hat{\lambda}'\bar{z})\right) \hat{\beta} \end{aligned} \quad [9]$$

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:

$$\Pr(sat = s \mid \bar{v}, \bar{z}, d = 1) - \Pr(sat = s \mid \bar{v}, \bar{z}, d = 0) \quad \text{para } s = 0, 1, 2. \quad [10]$$

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 provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 2607 finalmente seleccionados para el análisis<sup>16</sup>.

<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.

<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

El Cuadro 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 funcional, 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 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.

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.

CUADRO 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
Total observaciones:	1447	321	138	256	445	2607

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

El Cuadro 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. Se presentan dos especificaciones. En la primera de ellas no se incluyen como regresores las variables indicadoras de valoración subjetiva de determinadas características laborales mientras que en la segunda sí. El propósito es comprobar si las presumibles diferencias en satisfacción asociadas a las distintas modalidades de contrato son debidas solamente al grado

de estabilidad del empleo o a otras características correlacionadas con el tipo de trabajo. De la comparación se concluye que la ampliación del modelo no afecta a la significatividad de los coeficientes estimados para las variables indicadoras del tipo de contrato, si bien es cierto que los efectos marginales asociados disminuyen su magnitud.

Entrando ya en el comentario detallado de la especificación 2, se observa que 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- $R^2=20,9\%$ ), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado. El modelo predice correctamente el nivel de satisfacción del 65,4% de los individuos incluidos en la muestra.

El cuadro 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). 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.

A continuación se procede al comentario 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, estimándose el mínimo de tal relación convexa en torno a 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>.

<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

CUADRO 2  
Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral<sup>1</sup>

Variables	Especificación 1		Especificación 2	
	Coeffic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coeffic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>
Constante	-0,650		-0,681	
Varón	-0,124**	-0,049	-0,117*	-0,046
Edad	-0,059***	-0,023	-0,057***	-0,022
Edad <sup>2</sup> (/100)	0,072***	0,028	0,072***	0,028
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,033	-0,013	-0,028	-0,011
Pareja sin hijos	-0,072	-0,029	-0,034	-0,013
Sin pareja con hijos	-0,061	-0,024	0,009	0,004
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,064	0,025	-0,014	-0,005
FP1	0,045	0,018	-0,008	-0,003
FP2	-0,031	-0,012	-0,126	-0,049
Bach. Superior/BUP/COU	-0,112	-0,044	-0,280***	-0,110
Univ. grado medio	-0,167*	-0,066	-0,352***	-0,137
Univ. grado superior	-0,207*	-0,082	-0,425***	-0,166
Salario (log. de ptas./mes)	0,505***	0,199	0,428***	0,167
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,430***	-0,170	-0,390***	-0,153
Más tiempo y salario (♣)			-0,334***	-0,131
Menos tiempo y salario (♣)			-0,439***	-0,172
Horario flexible (♣)			0,158**	0,062
Tiempo de desplazamiento: >45 minutos	-0,074	-0,029	-0,073	-0,029
Horario nocturno	-0,283***	-0,112	-0,188***	-0,074
Jornada parcial	-0,022	-0,009	0,026	0,010
Trabajo físico (♣)			-0,162***	-0,064
Trabajo estresante (♣)			-0,326***	-0,127
Entorno físico agradable (♣)			0,339***	0,133
Tarea atractiva (♣)			0,549***	0,215
Trabaja con independencia (♣)			0,218***	0,085
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)			0,092 <sup>^</sup>	0,036
Puede dar sus opiniones (♣)			0,086 <sup>^</sup>	0,033
Trabajo en grupo	0,106*	0,042	0,114*	0,044
Supervisor/Director	0,228***	0,090	0,021	0,008
Buenas relaciones con jefes (♣)			0,497***	0,194
Buenas relaciones entre compañeros (♣)			0,163**	0,064
Posibilidades de ascenso (♣)			0,179***	0,070
Desajuste educativo: Sobreeducado	-0,086*	-0,034	0,005	0,002
Desajuste educativo: Infraeducado	0,054	0,021	0,138	0,054
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,394***	-0,156	-0,199***	-0,078
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,211**	-0,083	-0,103	-0,040
Ha estado desempleado	-0,085 <sup>^</sup>	-0,033	-0,053	-0,021
Antigüedad (años)	0,000	0,000	0,000	0,000

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.

CUADRO 2  
Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral<sup>1</sup> (*Continuación*)

Variables	Especificación 1		Especificación 2	
	Coeffic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coeffic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>
Tipo de contrato: Funcionario	-0,174	-0,069	-0,083	-0,032
Fijo discontinuo	-0,367***	-0,145	-0,327***	-0,128
Estacional	-0,313***	-0,123	-0,246***	-0,096
Otros eventuales	-0,173**	-0,068	-0,159**	-0,062
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,101	0,040	0,182	0,071
Construcción	0,055	0,022	-0,066	-0,026
Comercio	0,122	0,048	-0,037	-0,014
Hostelería	0,047	0,018	-0,040	-0,016
Transporte y comunicaciones	-0,056	-0,022	-0,052	-0,020
Intermediación financiera	-0,099	-0,039	-0,319**	-0,125
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,060	0,024	-0,069	-0,027
Admón Pbca. y Defensa	0,066	0,026	-0,009	-0,004
Educación	0,226*	0,089	-0,142	-0,056
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,395***	0,156	0,292**	0,114
Región: Noroeste	0,008	0,003	0,090	0,035
Nordeste	-0,356***	-0,140	-0,269***	-0,105
Este	-0,262***	-0,104	-0,272***	-0,106
Centro	-0,169**	-0,067	-0,214***	-0,084
Madrid	-0,493***	-0,194	-0,459***	-0,179
$\mu_1$	1,580***		1,928***	
Número de observaciones	2607		2607	
Test de la razón de verosimilitudes	348,1***		1024,1***	
Pseudo-R <sup>2</sup>	7,1%		20,9%	
% predicciones correctas	55,8%		65,4%	

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

<sup>2</sup> Efectos marginales sobre  $Pr(sat=2)$ , calculados según Greene (1999).

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

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 requieren una reflexión adicional puesto que las variables subjetivas introducidas en la especificación incluyen ya información sobre las expectativas laborales

<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 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.

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.

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

<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.

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 variable 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.

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 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>.

<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.

<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.

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 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 tempo-

rales 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 el Cuadro 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 (Cuadro 3). 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 38 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.

CUADRO 3  
Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral por género<sup>1</sup>

Variables	Mujeres		Varones	
	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>
Constante	-2,045		-0,185	
Edad	-0,056 <sup>^</sup>	-0,022	-0,056 <sup>**</sup>	-0,022
Edad <sup>^2</sup> (/100)	0,074 <sup>^</sup>	0,029	0,068 <sup>**</sup>	0,027
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,004	-0,002	-0,033	-0,013
Pareja sin hijos	0,004	0,001	-0,021	-0,008
Sin pareja con hijos	0,023	0,009	0,004	0,002
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,019	0,007	-0,003	-0,001
FP1	-0,254	-0,099	0,068	0,027
FP2	-0,167	-0,065	-0,149	-0,058
Bach. Superior/BUP/COU	-0,520 <sup>***</sup>	-0,203	-0,176 <sup>^</sup>	-0,069
Univ. grado medio	-0,396 <sup>**</sup>	-0,155	-0,353 <sup>**</sup>	-0,138
Univ. grado superior	-0,717 <sup>***</sup>	-0,280	-0,281 <sup>**</sup>	-0,110
Salario (log. de ptas/mes)	0,518 <sup>***</sup>	0,202	0,392 <sup>***</sup>	0,153
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	-0,313 <sup>*</sup>	-0,122	-0,441 <sup>***</sup>	-0,172
Más tiempo y salario (♣)	-0,467 <sup>***</sup>	-0,182	-0,297 <sup>***</sup>	-0,116
Menos tiempo y salario (♣)	-0,414 <sup>***</sup>	-0,162	-0,453 <sup>***</sup>	-0,177
Horario flexible (♣)	0,334 <sup>**</sup>	0,130	0,083	0,032
Tiempo de desplazamiento: >45 minutos	-0,273 <sup>^</sup>	-0,107	0,029	0,011
Horario nocturno	-0,096	-0,038	-0,201 <sup>***</sup>	-0,079
Jornada parcial	0,057	0,022	0,041	0,016
Trabajo físico (♣)	-0,157	-0,061	-0,174 <sup>**</sup>	-0,068
Trabajo estresante (♣)	-0,504 <sup>***</sup>	-0,197	-0,271 <sup>***</sup>	-0,106
Entorno físico agradable (♣)	0,339 <sup>***</sup>	0,132	0,371 <sup>***</sup>	0,145
Tarea atractiva (♣)	0,438 <sup>***</sup>	0,171	0,614 <sup>***</sup>	0,240
Trabaja con independencia (♣)	0,319 <sup>***</sup>	0,124	0,176 <sup>**</sup>	0,069
Con su trabajo ayuda a los demás (♣)	0,247 <sup>**</sup>	0,096	0,059	0,023
Puede dar sus opiniones (♣)	0,209 <sup>**</sup>	0,082	0,033	0,013
Trabajo en grupo	0,159 <sup>^</sup>	0,062	0,083	0,032
Supervisor/Director	0,251	0,098	-0,014	-0,006
Buenas relaciones con jefes (♣)	0,588 <sup>***</sup>	0,230	0,445 <sup>***</sup>	0,174
Buenas relaciones entre compañeros (♣)	0,155	0,060	0,170 <sup>**</sup>	0,067
Posibilidades de ascenso (♣)	0,258 <sup>**</sup>	0,101	0,150 <sup>**</sup>	0,059
Desajuste educativo: Sobreducado	0,036	0,014	0,001	0,000
Desajuste educativo: Infraeducado	0,079	0,031	0,198	0,077
Razón acept. de empleo: primero que encontró	-0,207 <sup>**</sup>	-0,081	-0,203 <sup>***</sup>	-0,079
Razón acept. de empleo: por dinero	-0,420 <sup>^</sup>	-0,164	-0,047	-0,018
Ha estado desempleado	-0,125	-0,049	-0,014	-0,005
Antigüedad (años)	-0,001	0,000	0,000	0,000
Tipo de contrato: Funcionario	-0,223	-0,087	0,014	0,006
Fijo discontinuo	-0,233	-0,091	-0,354 <sup>**</sup>	-0,138
Estacional	-0,255 <sup>^</sup>	-0,100	-0,267 <sup>**</sup>	-0,104
Otros eventuales	-0,144	-0,056	-0,162 <sup>*</sup>	-0,063

CUADRO 3  
Estimación probit ordenado de la satisfacción laboral por género<sup>1</sup>  
(Continuación)

Variables	Especificación 1		Especificación 2	
	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>	Coefic.	Ef. Marg. <sup>2</sup>
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	1,089***	0,425	0,060	0,023
Construcción	0,470	0,184	-0,074	-0,029
Comercio	0,178	0,070	-0,109	-0,043
Hostelería	0,006	0,003	0,019	0,008
Transporte y comunicaciones	0,084	0,033	-0,077	-0,030
Intermediación financiera	-0,581**	-0,227	-0,172	-0,067
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,066	0,026	-0,094	-0,037
Admón Pbca. y Defensa	0,296 <sup>^</sup>	0,115	-0,153	-0,060
Educación	-0,086	-0,034	-0,138	-0,054
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,506**	0,198	0,119	0,046
Región: Noroeste	0,047	0,018	0,126	0,049
Nordeste	-0,483***	-0,189	-0,197*	-0,077
Este	-0,482***	-0,188	-0,182*	-0,071
Centro	-0,080	-0,031	-0,242**	-0,095
Madrid	-0,490***	-0,191	-0,444***	-0,173
$\mu_1$	2,096***		1,913***	
Número de observaciones	864		1743	
Test de la razón de verosimilitudes	453,9***		637,9***	
Pseudo-R <sup>2</sup>	27,7%		19,5%	
% predicciones correctas	66,6%		64,9%	

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

<sup>2</sup> Efectos marginales sobre  $Pr(sat=2)$ , calculados según Greene (1999).

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

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 podrían ser debidos, simplemente, al mayor tamaño presentado por la muestra masculina aunque también

podrían tener 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 funcionarial. 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.

## Apéndice A1

### APÉNDICE A1.1

Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción laboral

Variables	Todos	Mujer	Varón
<i>Satisfacción laboral</i>			
Insatisfecho	0,096	0,099	0,094
Satisfecho	0,459	0,449	0,464
Muy satisfecho	0,445	0,452	0,442
<i>Tipo de Contrato</i>			
Permanente	0,555	0,485	0,589
Funcionario	0,124	0,143	0,114
Fijo discontinuo	0,053	0,066	0,046
Eventual o de temporada	0,098	0,117	0,088
Otro tipo de contrato eventual	0,171	0,188	0,162
<i>Características personales</i>			
Edad	36,45 (10,29)	35,37 (9,98)	36,98 (10,40)
Edad <sup>2</sup> /100	14,34 (7,91)	13,51 (7,51)	14,76 (8,07)
Composición familiar			
Sin pareja y sin hijos ( <i>ref.</i> )	0,334	0,373	0,315
Pareja con hijos	0,455	0,363	0,500
Pareja sin hijos	0,155	0,151	0,157
Sin pareja con hijos	0,056	0,113	0,028
Nivel educativo			
Hasta enseñanza primaria ( <i>ref.</i> )	0,236	0,162	0,272
Enseñanza secundaria	0,217	0,180	0,235
FP1	0,080	0,072	0,084
FP2	0,102	0,121	0,092
Bach. Superior/BUP/COU	0,140	0,173	0,124
Universitario grado medio	0,113	0,166	0,087
Universitario grado superior	0,113	0,126	0,106
<i>Ingresos</i>			
Salario (ptas.)/mes (log.)	11,83 (0,49)	11,65 (0,53)	11,92 (0,44)
<i>Tiempo de trabajo</i>			
Horas de trabajo/mes (log.)	5,14 (0,29)	5,05 (0,34)	5,18 (0,24)
Preferencias tiempo/salario			
Mismo tiempo y salario ( <i>ref.</i> )	0,633	0,653	0,623
Más tiempo y salario	0,272	0,243	0,286
Menos tiempo y salario	0,095	0,103	0,091
Horario flexible	0,169	0,164	0,172
Tiempo desplaz.: >45 minutos	0,078	0,085	0,075
Horario nocturno	0,231	0,170	0,262
Jornada parcial	0,081	0,156	0,044
<i>Dureza del trabajo</i>			
Trabajo físico	0,447	0,320	0,510
Trabajo estresante	0,671	0,672	0,671
Entorno físico agradable	0,700	0,728	0,687
Número de observaciones	2607	864	1743

## APÉNDICE A1.1

Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción laboral<sup>1</sup> (*Continuación*)

VARIABLES	Todos	Mujer	Varón
<i>Contenido de la tarea/Comunicación formal</i>			
Tarea atractiva	0,662	0,642	0,672
Trabaja con independencia	0,530	0,519	0,536
Con su trabajo ayuda a los demás	0,695	0,724	0,681
Puede dar sus opiniones	0,548	0,556	0,544
Trabajo en grupo	0,729	0,664	0,762
Supervisor/director	0,149	0,093	0,176
<i>Relaciones personales</i>			
Buenas relaciones con los jefes	0,637	0,658	0,626
Buenas relaciones entre compañeros	0,842	0,830	0,848
<i>Perspectivas de futuro</i>			
Posibilidades de ascenso	0,439	0,395	0,461
<i>Indicadores generales de ajuste laboral</i>			
<i>Desajuste educativo</i>			
Nivel educativo correcto ( <i>ref.</i> )	0,441	0,430	0,446
Sobreeducado	0,526	0,541	0,518
Infraeducado	0,033	0,029	0,035
<i>Razón por la que aceptó el empleo</i>			
El primer empleo que encontró	0,347	0,356	0,343
Por dinero	0,073	0,037	0,091
Otras razones ( <i>ref.</i> )	0,580	0,607	0,566
Ha estado desempleado	0,423	0,430	0,419
Antigüedad (años)	9,37	8,31	9,92
	(9,73)	(8,91)	(10,07)
<i>Otras variables</i>			
<i>Sector de actividad</i>			
Agríc., ganadería, caza y pesca	0,036	0,016	0,046
Industria ( <i>ref.</i> )	0,234	0,148	0,277
Construcción	0,104	0,017	0,147
Comercio	0,109	0,109	0,108
Hostelería	0,075	0,114	0,056
Transporte y comunicaciones	0,061	0,033	0,075
Intermediación financiera	0,035	0,034	0,036
Activ. inmob. y de alquiler	0,111	0,167	0,082
Admón. Pbca. y Defensa	0,118	0,135	0,109
Educación	0,066	0,110	0,043
Activ. sanitarias; serv. sociales	0,052	0,116	0,020
<i>Región<sup>2</sup></i>			
Sur ( <i>ref.</i> )	0,219	0,191	0,232
Noroeste	0,121	0,108	0,127
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
<i>Número de observaciones</i>	2607	864	1743

<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).

## Referencias

- 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, 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, 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, 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, pp. 475-494.
- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996): "Effort, absenteeism, and fixed-term employment contracts", *Revista Española de Economía* 13, 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.

## Abstract

*The aim of this article is to identify the explanatory factors of the level of job satisfaction reported by cuage earners in Spain, with special attention to the differences by type of contract. Based on ECVT (1999) database, our estimations point out that Spanish cuage earners are indifferent between permanent contracts in the private and public sector and that temporary contracts have a negative effect on workers' well-being and, in particular, on men. Also, maintaining a discontinuous fixed contract reduces job satisfaction of male workers, but not of the females. These differences detected by gender are explained by the high degree of non-voluntary acceptance of this type of contract on the part of the male workers.*

*Keywords: Job satisfaction, type of contracts, quality of jobs.*

*Recepción del original, agosto de 2005  
Versión final, junio de 2007*