

DOCUMENTO DE TRABAJO. S2010 / 05

Análisis de la satisfacción laboral en España

MARÍA CASCALES MIRA



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

El Centro de Estudios Andaluces es una entidad de carácter científico y cultural, sin ánimo de lucro, adscrita a la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.

El objetivo esencial de esta institución es fomentar cuantitativa y cualitativamente una línea de estudios e investigaciones científicas que contribuyan a un más preciso y detallado conocimiento de Andalucía, y difundir sus resultados a través de varias líneas estratégicas.

El Centro de Estudios Andaluces desea generar un marco estable de relaciones con la comunidad científica e intelectual y con movimientos culturales en Andalucía desde el que crear verdaderos canales de comunicación para dar cobertura a las inquietudes intelectuales y culturales.

Las opiniones publicadas por los autores en esta colección son de su exclusiva responsabilidad

© Autor

© 2010 Fundación Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia. Junta de Andalucía. Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

S2010/05

Análisis de la satisfacción laboral en España

María Cascales Mira*

Centro de Estudios Andaluces

RESUMEN

El trabajo es una dimensión central en la vida de los ciudadanos en las sociedades avanzadas debido a que estructura el ciclo vital de los individuos y las relaciones sociales normativas, nos provee de los medios económicos necesarios para vivir y aporta recursos simbólicos y emocionales (estatus, reconocimiento, estímulo, identidad, entre otros.), que influyen en la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, hasta hace poco esta temática no ha sido profusamente abordada en España. El objetivo de nuestro estudio es explorar el impacto que diversos factores ejercen en la satisfacción laboral de la población española. Para ello, hemos incluido una combinación de indicadores individuales y estructurales. Los individuales hacen referencia a las recompensas materiales, simbólicas y afectivas que recibe el trabajador y los estructurales hacen referencia al marco socio-económico en el que los sujetos se relacionan. Los indicadores individuales incluyen factores objetivos y subjetivos. Estos últimos se han demostrado clave para entender la satisfacción laboral, ya que las condiciones objetivas no explican por sí mismas la satisfacción con el trabajo, tanto como la percepción de los trabajadores sobre esas condiciones. La capacidad de control y la autonomía en el trabajo han resultado claves. De igual modo, los recursos afectivos y simbólicos se han revelado como factores primordiales dada la influencia que ejercen en la satisfacción de los trabajadores. La incorporación de la dimensión subjetiva, en los estudios sobre la satisfacción laboral esta cada vez más presente en las investigaciones sobre el campo, ya que los elementos cognitivos, valorativos y afectivos se revelan claves para entender el bienestar de los trabajadores.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Dimensión Subjetiva, Indicadores Laborales, Sociedades Avanzadas, Recursos.

- E-mail para correspondencia: maria.cascales@centrodeestudiosandaluces.es

El trabajo es una dimensión central en la vida de los ciudadanos en las sociedades avanzadas debido a que estructura el ciclo vital de los individuos y las relaciones sociales normativas, nos provee de los medios económicos necesarios para vivir y aporta recursos simbólicos y emocionales (estatus, reconocimiento, estímulo, identidad, etc.), que influyen en la satisfacción de los trabajadores. En primer lugar, el trabajo ocupa una gran parte de las horas activas de nuestra vida y define el ciclo vital de los individuos. Es la principal dimensión que ordena y organiza la vida en sociedad. “Visto como la forma y la manera de participación plena, el trabajo remunerado es el principio de ordenación prioritario en la sociedad.” (Coenen y Hortulanus, 2001, extraído de Köhler y Artiles 2005). El trabajo, entendido en su dimensión normativa, implica una relación contractual, una regulación legislativa, un convenio colectivo y otros aspectos similares, es decir, una relación laboral socio-políticamente regulada (Köhler y Artiles 2005). En segundo lugar, nos provee de los medios económicos necesarios para vivir y contribuye a la construcción de identidades sociales dentro del contexto laboral, a través de las relaciones entre colegas, socios, compañeros, entre otros, al igual que estimula en los ciudadanos un sentido de utilidad a nivel individual y dentro de la sociedad en su conjunto. En este sentido, “el trabajo se considera como vía principal para ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado” (Méda, 1998), por lo que aporta recursos simbólicos y afectivos que influyen en la satisfacción de los trabajadores.

Esta centralidad del trabajo en la vida social se entiende también por la gran influencia que ejerce en nuestras condiciones de vida y en nuestro bienestar. El exceso de horas de trabajo influye negativamente sobre la satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr, 1996; Clark, 2009; Haile, 2009). En el área de las relaciones sociales, trabajar más de cuarenta y cinco horas incide negativamente en la convivencia que los trabajadores guardan con sus familias. En este sentido, el concepto *tiempo de pobreza* (Briar, 2000), explica las consecuencias negativas que se producen en los trabajadores cuando tienen demasiadas horas de trabajo e inadecuados periodos de descanso y ocio, lo que repercute negativamente en la posibilidad de conciliar vida personal y laboral. En el lado opuesto, se ha demostrado que el estar desempleado influye negativamente en la salud, ya que está relacionado con bajos niveles de bienestar psicológico (Morrel, Taylor y Kerr, 1998; Clark y Oswald, 1994). Esto es debido a que la carencia o pérdida

de trabajo no solo se asocia a un empeoramiento de las condiciones económicas, sino también a la pérdida de otras recompensas “no pecuniarias”, típicamente asociadas con el trabajo. Éstas pueden incluir: pérdida de status y de redes sociales, una desestructuración del ciclo vital y una desorientación de objetivos en la vida (Clark, Knabe y Rätzl, 2009; Clark, 2009). Asimismo, la interrupción de la carrera profesional en el mercado de trabajo provoca una depreciación del trabajador como capital humano y, comparados con aquellos que no la interrumpen, unas condiciones de desventaja por la experiencia que dejan de acumular (Groot, Schippers y Siegers, 1990).

Las investigaciones realizadas sobre satisfacción laboral muestran la diversidad de factores que influyen en su obtención. El objetivo de nuestro estudio es explorar el impacto que diversos factores ejercen en el bienestar laboral de la población española, con el fin de analizar aquellos que ejercen una mayor influencia. Los factores que hemos incluido son una combinación de indicadores estructurales e individuales, ya que ambos ejercen una gran influencia en el bienestar de los trabajadores. Por un lado, las relaciones de los trabajadores en el mercado laboral vienen condicionadas por la estructura del mercado (tasa de actividad, empleo y paro) y por las regulaciones normativas (tipo de jornada y tipo de contrato). Por otro lado, los indicadores individuales, entendidos como los recursos simbólicos, materiales y emocionales que el trabajador recibe en el desempeño de su trabajo (reconocimiento, utilidad social, identidad, ingresos, afectos, etc.), también dan cuenta de la satisfacción de los trabajadores en el contexto laboral. La estructura del documento es la siguiente: un primer epígrafe en el que se plantean los modelos teóricos en los que se orienta nuestra investigación. Un siguiente apartado en el que analizamos los indicadores empleados, incluidos en el marco teórico. En el siguiente apartado realizamos un análisis multivariante, a través de la técnica estadística de la regresión lineal múltiple, con el que obtendremos la información sobre los factores que ejercen una mayor influencia en la satisfacción laboral. Finalmente, se exponen las conclusiones básicas del trabajo.

Para el análisis de los datos hemos utilizado dos encuestas: la Encuesta de Población Activa 2005, primer cuatrimestre, para las tasas de actividad, empleo y paro, para el tipo de contrato laboral y el tipo de jornada. El resto de indicadores los hemos obtenido de la Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo 2004.

2. La satisfacción laboral. Modelos teóricos.

Son muchos los autores que se han interesado por el análisis de la satisfacción laboral (Clark y Oswald, 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; Sousa-Poza y Sousa Poza, 2000; Clark, 2009; Clark et al. 2009; Haile 2009; Pilcher y Wallace, 2009, por citar solo algunos de los más destacados). Los resultados de las investigaciones sobre satisfacción laboral han motivado el énfasis de los autores sobre unos determinados aspectos o factores, que han resultado influyentes en el ámbito del bienestar laboral. Desde nuestro enfoque, un estudio sobre satisfacción laboral debe tener en cuenta los factores individuales así como los estructurales, ya que ambos ejercen influencia en la percepción de los agentes sobre su satisfacción. Los factores individuales hacen referencia a las recompensas materiales, simbólicas y afectivas que recibe el trabajador y los estructurales hacen referencia al marco socio-económico o al contexto social en el que los sujetos se relacionan (Pichler y Wallace 2009). En relación a esta combinación de indicadores, la *Hipótesis del Efecto de Composición* afirma que la satisfacción en el trabajo es un producto de las diferencias en las percepciones de sus individuos, factores individuales, y de la composición basada en el tipo de ocupación y el tipo de contrato, factores estructurales (Pichler y Wallace, 2008). Con el objetivo de analizar la satisfacción laboral desde una amplia perspectiva, hemos incluido un gran número de factores que están implicados en el campo del trabajo. A su vez, estos factores han sido agrupados en tres modelos, éstos son: “Aspectos positivos del trabajo”, “Factores del bienestar en el trabajo” y “Factores laborales claves: factores de riesgo y relaciones contractuales”. El total de indicadores incluidos en los modelos se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Indicadores de satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores parciales de satisfacción laboral	
Aspectos positivos del trabajo.	Percepción de estabilidad en el puesto de trabajo Implicación con la organización Expectativas para el ascenso por formación Satisfacción con el salario recibido	
Factores de bienestar en el trabajo	Orgullo del trabajo realizado Sentirse útil para la sociedad Reconocimiento de las ideas y sugerencias Estímulo en la empresa Relaciones de amistad con los compañeros Clase social	
Factores laborales claves: factores de riesgo y relaciones contractuales	Factores de riesgo	Número de horas trabajadas Niveles de control sobre el trabajo (factor control) Exposición a riesgos físicos (peligrosidad) Exposición a riesgos psicológicos (estrés)
	Relaciones contractuales	Tipo de jornada Tipo de contrato Salario

Fuente: ECVT (2004)

El primer modelo, “Aspectos positivos del trabajo”, está compuesto por los indicadores: percepción de estabilidad en el puesto de trabajo, implicación con la organización, expectativas de ascenso y satisfacción con el salario recibido. La percepción de seguridad en la empresa es un aspecto positivo del trabajo y es considerado como uno de los dominios más importantes de la satisfacción laboral (Clark et al. 1996; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; Haile, 2000; Clark et al. 2009, Clark 2009). De igual manera, las expectativas en el puesto de trabajo y la implicación laboral son elementos positivos en el trabajo ya que ambas consiguen satisfacer las demandas estabilidad y promoción de los individuos en la organización (Boltanski y Chiapello, 2002). Por otro lado, la implicación con la organización es una vía para obtener identidad y ser reconocido en el ámbito laboral, dos aspectos importantes del trabajo en las sociedades avanzadas (Méda, 1998).

Respecto al segundo modelo, “Factores del bienestar en el trabajo”, *La Teoría de la Función de Producción Social* (Ormel, Lindenberg, Steverink y Verbrugge 1999), identifica dos objetivos últimos que todo individuo pretende alcanzar, el bienestar físico y el bienestar social. Para lograrlos las personas se marcan unos objetivos llamados

instrumentales que se traducen, en el ámbito laboral, por: confirmación de la conducta, estímulo, afecto y status¹. La confirmación de la conducta se traduce por una valoración positiva del jefe de las sugerencias realizadas por los trabajadores. Esta confirmación es el reconocimiento de la valía del trabajador y su autonomía en el trabajo. El sentirnos valorados corresponde con el bienestar social, y se traduce en términos de emociones como la auto-imagen positiva que proyectamos del otro hacia nosotros. El estímulo lo medimos por el ambiente laboral en la empresa. Este indicador mide la adecuación del contexto laboral para el positivo desarrollo de la actividad. El ambiente laboral se entiende como las situaciones de presión, competitividad, colaboración, flexibilidad, etc. en las que el trabajador ha de trabajar y que pueden afectar a la realización de su trabajo incluso a su propio estado físico. Tener un buen ambiente laboral satisface la necesidad de bienestar físico de los trabajadores. El afecto se mide a través de las relaciones de amistad entre los compañeros, y se entiende como la obtención de bienestar del trabajador en el ámbito de las relaciones sociales. Y por último, el estatus se traduce por la posición que ocupa el individuo en la estructura social. Esta posición puede influir en los recursos no solo económicos, sino también afectivos y simbólicos que el trabajador puede obtener. La posición ocupacional la medimos a través de las clases sociales.

Por último, hay dos factores más que hemos incluido como valores importantes para conseguir el bienestar en el trabajo y son: el sentimiento de orgullo del trabajo realizado y el sentimiento de utilidad social (Clark, 2009; Clark, Knabe y Rätzl 2009; Sousa-Poza y Sousa-Poza 2000). Estos factores forman parte de las recompensas “no pecuniarias” en términos de Clark (2009), que el trabajador recibe como *outputs* (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000) o recompensas.

En síntesis, los indicadores del modelo nos dan información sobre las recompensas simbólicas y afectivas que recibe el trabajador en el desempeño de su ocupación. Estas recompensas se incluyen como factores claves en el estudio del bienestar en el trabajo (Hochschild, 1979; Breen 2005).

¹ La teoría incluye un quinto componente, el confort, que se traduce en el salario obtenido. En nuestro estudio hemos considerado más conveniente introducir el salario en el enfoque de “Factores laborales claves: relaciones contractuales”, ya que es un elemento clave en relación a las condiciones laborales.

El tercer y último modelo es denominado: “Condiciones laborales claves: factores de riesgo y relaciones contractuales”. Como factores de riesgo en el trabajo hemos incluido los siguientes indicadores: estrés en el trabajo, condiciones físicas peligrosas, número de horas trabajadas, tiempo de desplazamiento al trabajo y grado de control y autonomía sobre el trabajo. Como indicadores de las relaciones contractuales hemos incluido: el tipo de jornada, el tipo de contrato y el salario recibido. Numerosos estudios demuestran que las condiciones laborales afectan a nuestras condiciones de vida. En relación a los factores de riesgo, altos niveles de estrés y unas condiciones físicas peligrosas afectan negativamente al bienestar de los trabajadores (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000). El exceso de horas trabajadas es uno de los factores más importantes en los estudios de satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr, 1996; Clark, 2009; Haile, 2009), ya que influye en las condiciones de vida y en el bienestar de los individuos. En el área de las relaciones sociales, trabajar más de cuarenta y cinco horas incide negativamente en la convivencia que los trabajadores guardan con sus familias. Así como las consecuencias negativas que se producen en los trabajadores cuando tienen demasiadas horas de trabajo e inadecuados periodos de descanso y ocio (Briar, 2000).

Respecto al grado de control y autonomía en el trabajo, el control es un factor relevante, según los resultados de investigaciones precedentes, no solo en la dimensión de satisfacción laboral (Jong y Schaufeli, 1998; Sousa-Poza y Sousa-Poza 2000; Clark 2009) sino en la satisfacción con la vida en general (De Pablos, Lopez y Martínez, 1999).

Respecto a los indicadores de las relaciones contractuales, el tipo de contrato es importante ya que una situación de temporalidad puede producir dos tipos de efectos en los trabajadores: *el efecto depreciación* y *el efecto pérdida de experiencia* (Groot, Schippers y Siegers, 1990). Los trabajadores que interrumpen su carrera en el mercado laboral sufren una depreciación de su “stock” de capital humano y están en desventaja respecto a aquellos con contratación indefinida, que pueden acumular experiencia. El tipo de jornada estructura las relaciones en el resto de esferas de la vida (compaginar vida pública y privada) y el salario, como recompensa material, es una condición laboral clave en la satisfacción laboral.

3.-Análisis de la satisfacción laboral

Teniendo en cuenta que el trabajo ocupa una parte central en la vida de los individuos, y que éstos son agentes responsables de su subjetividad, un indicador que mida la satisfacción percibida de los individuos en su lugar de trabajo es muy necesario. Este indicador implica, desde lo cognitivo, un cálculo de las condiciones laborales en las que el individuo se encuentra y, desde lo emocional, la sensación de sentirse bien con esas condiciones. Por ello, la satisfacción percibida por los trabajadores es un buen indicador de la calidad en el trabajo². Asimismo, se trata de una medida subjetiva, ya que no se puede conocer con independencia del sujeto que la expresa, y es utilizada como indicador de calidad en la mayoría de estudios sobre satisfacción laboral. En las encuestas sobre satisfacción laboral, los trabajadores generalmente tienen una predisposición a expresar altos niveles de satisfacción con las condiciones laborales. Las tres encuestas realizadas por European Working Conditions Survey, desde 1995 hasta 2005, han incluido una pregunta sobre satisfacción con el trabajo o con las condiciones laborales. En cada una de ellas, 5 de 6 trabajadores han manifestado sentirse “satisfechos” o “muy satisfechos” con las condiciones laborales en su principal trabajo. En nuestro estudio, la satisfacción en el trabajo se mide en una escala de 1 a 10 donde 1 es muy insatisfecho y 10 es muy satisfecho. El gráfico 1 muestra los resultados de la satisfacción con el trabajo de la población española. El 53% de la población acumula las puntuaciones 8, 9 y 10, es decir, más de la mitad de la población expresa un alto grado de satisfacción laboral. Por otro lado la media de satisfacción es de 7, los trabajadores expresan, de media, un alto nivel de satisfacción, acorde con los resultados de la EWCS y de investigaciones precedentes (Soua-Poza y Sousa-Poza, 2000).

² Este indicador es utilizado por la Unión Europea, en su European Employment Strategy, como un indicador de calidad en el trabajo.

Gráfico 1. Grado de satisfacción con el trabajo en España.



Fuente: ECVT (2004)

Para conseguir una información más precisa de la satisfacción laboral es necesario analizar los factores que contribuyen a obtenerla. Para ello, comenzaremos por analizar el marco estructural del mercado de trabajo: los datos sobre las tasas de actividad, empleo y paro, y sobre el tipo jornada y tipo de contrato laboral (obtenidos de la Encuesta de Población Activa 2005, primer trimestre). La tabla 1 refleja los datos de las tres tasas. La tasa de actividad en España es de 56,9%. Por género, hay un mayor porcentaje de varones activos que de mujeres, siendo la diferencia de 22,5 puntos porcentuales (68,4% de varones y 45,9% de mujeres). La proporción de ocupados en relación a la población en edad de trabajar es de 51%, y este dato también muestra diferencias respecto al género. Los varones superan en 23,5 puntos porcentuales a las mujeres, (63,1% de varones ocupados frente a 39,6% de mujeres). Por último, la proporción de población activa que no está ocupada y está buscando empleo es de 10,2%, superior en las mujeres (13,6%) que en los varones (7,8%). En síntesis, hay grandes diferencias en las tasas de actividad y empleo por género, la proporción de varones que busca empleo y están ocupados es mayor que la proporción de mujeres. Por otro lado las mujeres superan en casi 6 puntos porcentuales a los varones en la situación de parado. El porcentaje de mujeres ocupadas es menor y el paro afecta en mayor medida a este colectivo.

Tabla 1. Tasa de actividad, empleo y paro de la población en España y por género.

Género	Tasas		
	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
Varón	68,42%	63,10%	7,77%
Mujer	45,89%	39,63%	13,64%
Total	56,9%	51,10%	10,19%

Fuente: Encuesta de Población Activa (2005 T1)

Siguiendo con los indicadores de carácter estructural, comentamos el tipo de jornada laboral. Este indicador es importante a la hora de analizar la satisfacción, ya que el tiempo dedicado al trabajo afecta al ciclo de vida de los trabajadores y a la organización de los espacios públicos y privados en los que los individuos interactúan. Los datos de la tabla 2 muestran los porcentajes totales y por género del tipo de jornada para la población española. Los datos nos informan sobre el porcentaje de mujeres y de varones que ocupan el tipo de jornada completa y parcial. Los varones se sitúan en mayor porcentaje en el modelo de jornada completa, superando en 21 puntos porcentuales a las mujeres (95% varones frente a 74% de mujeres). Las mujeres tienen porcentajes superiores de ocupación en la jornada parcial que los hombres. Ellas compaginan en mayor proporción que los hombres la vida laboral y doméstica. Según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004, de las personas que afirman estar en régimen de jornada parcial por obligaciones familiares el 87,3% son mujeres.

Tabla 2. Jornada laboral en España por género.

Género	Tipo de jornada laboral		
	Completa	Parcial	Total
Mujer	74,24%	25,76%	100%
Varón	95,18%	4,82%	100%
Total	86,88%	13,12%	100%

Fuente: EPA (2005 T1)

El tercer indicador que vamos a analizar es el tipo de contrato laboral. Este indicador es relevante para la medir la satisfacción laboral, debido a las diversas repercusiones que tienen para el trabajador la aplicación de un tipo de contrato u otro. En sociedades caracterizadas por un estado de capitalismo avanzado, las condiciones estructurales del mercado de trabajo, en este caso el tipo de relación contractual entre el empleado y el empleador, se revelan factores claves por su influencia en la satisfacción de los trabajadores. De esta manera, el establecimiento de condiciones laborales que permitan

generar seguridad en el puesto de trabajo, como es el tipo de contratación indefinida, repercute en la percepción de satisfacción laboral en sentido positivo. Esto es debido a varios factores: en primer lugar, la percepción sobre la satisfacción en el trabajo se verá afectada en la medida en que estas condiciones sean capaces de proporcionar un “colchón” de estabilidad para el desarrollo del resto de las esferas que conforman el universo de los individuos (familia, relaciones sociales, ocio, etc.), o de privarles de éste. En segundo lugar, el trabajo genera autoestima y experiencia. Los trabajadores que interrumpen su carrera en el mercado laboral sufren una depreciación de su “stock” de capital humano y están en desventaja respecto a aquellos con contratación indefinida, que pueden acumular experiencia (Groot, et al., 1990).

La tabla 3 muestra la información sobre el tipo de contrato laboral para la población española. Los datos nos informan sobre el tipo de contrato por género, es decir, el porcentaje de mujeres y de varones que ocupan el tipo de contrato temporal e indefinido. El tipo de contrato indefinido es el modelo contractual más empleado, ya que el 68% de la población es empleada en este régimen. En relación al género, no se aprecian grandes diferencias, la tasa de temporalidad es 3,5 puntos porcentuales superior en las mujeres (34% de temporalidad femenina frente a un 30,4% de temporalidad masculina).

Tabla 3. Tipo de contrato laboral en España por género.

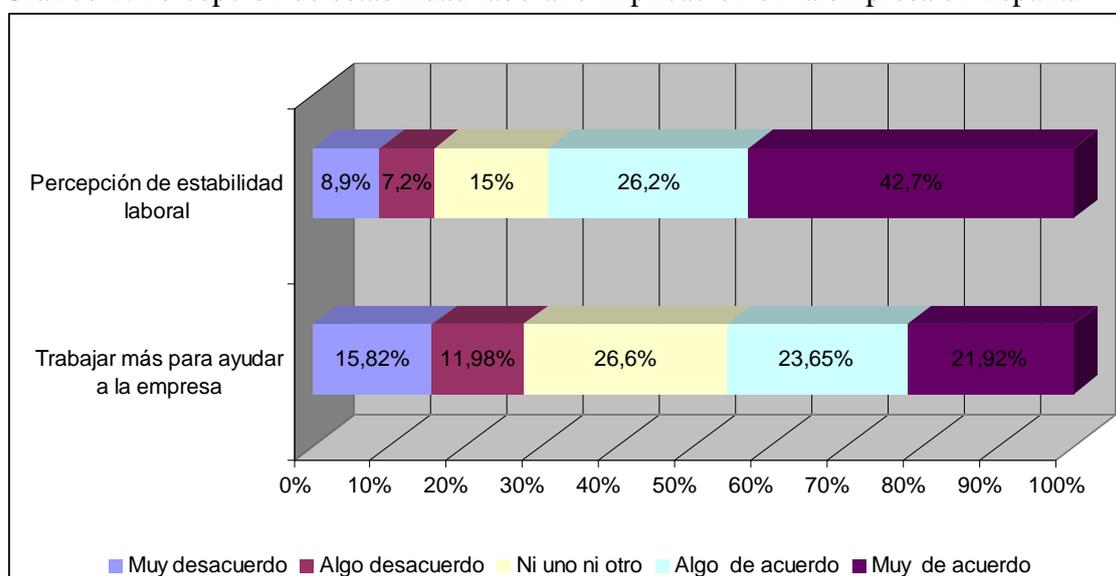
Género	Tipo de contrato laboral		
	Temporal	Indefinido	Total
Mujer	33,97%	66,03%	100%
Varón	30,39%	69,61%	100%
Total	31,88%	68,12%	100%

Fuente: EPA (2005 T1)

Una vez analizada la relación contractual de los trabajadores en el mercado laboral, en lo que sigue, vamos a analizar el conjunto de indicadores de satisfacción expuestos en el cuadro 1, a través de las tres dimensiones con las que han sido clasificados. La primera dimensión hace referencia a elementos positivos del trabajo, éstos son utilizados como *proxis* de satisfacción laboral, ya que aunque no hablen explícitamente de satisfacción, son citados frecuentemente como componentes positivos que influyen en la calidad en el trabajo. Estos son: estabilidad en el puesto de trabajo, implicación con la organización, expectativas para ascender por formación continua y satisfacción con el

salario. El gráfico 2 incluye los datos sobre la percepción de estabilidad en el puesto de trabajo y la implicación con la organización a través de las preguntas: “mi empleo es estable” y “estoy dispuesto a trabajar más de lo que debo para ayudar a triunfar a la empresa u organización para la que trabajo”. Las opciones de respuesta van desde 5, muy de acuerdo a 1, muy en desacuerdo. En relación a la estabilidad percibida por los trabajadores, el 70% considera que su trabajo es estable (muy de acuerdo y de acuerdo). Por otro lado, la percepción sobre la inestabilidad laboral es del 16%. En relación a la implicación con la organización, el 45,6% de la población está dispuesta a trabajar más para ayudar a triunfar a su empresa (muy de acuerdo y de acuerdo). El porcentaje de trabajadores que no comparten esta implicación es del 28% (muy y algo en desacuerdo).

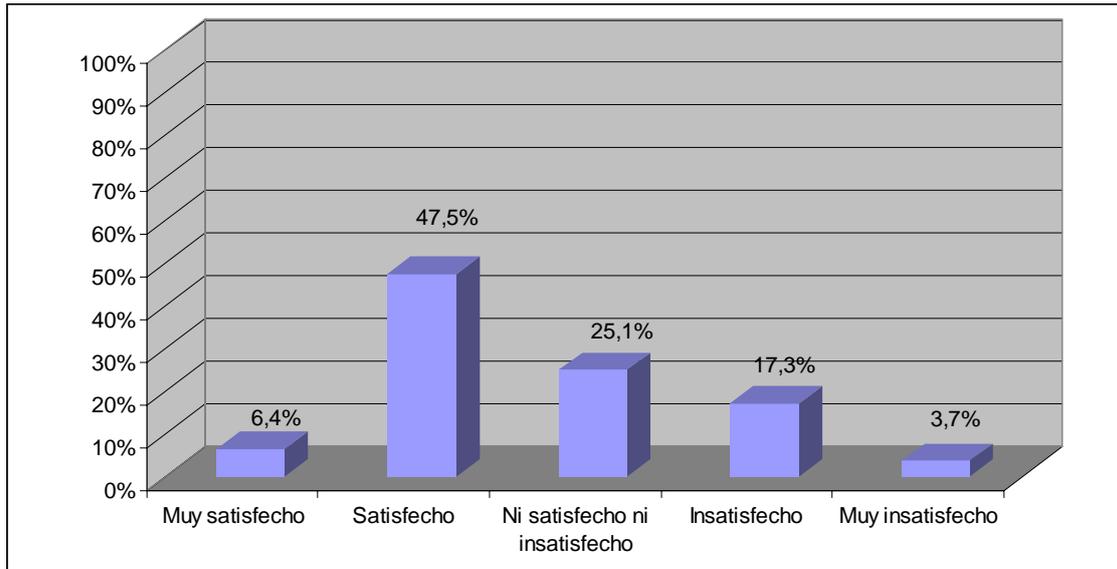
Gráfico 2. Percepción de estabilidad laboral e implicación en la empresa en España.



Fuente: ECVT (2004)

Otro indicador de satisfacción laboral comúnmente utilizado es el grado de satisfacción con el salario. Un alto porcentaje de trabajadores se siente satisfecho con el salario percibido. Alrededor del 53% de los trabajadores se sienten satisfechos y muy satisfechos con el salario que reciben y solo el 21% declara sentirse insatisfecho con el salario percibido (muy insatisfecho e insatisfecho). El gráfico 3 muestra los porcentajes de satisfacción con el salario en España.

Gráfico 3. Grado de satisfacción con el salario recibido en España



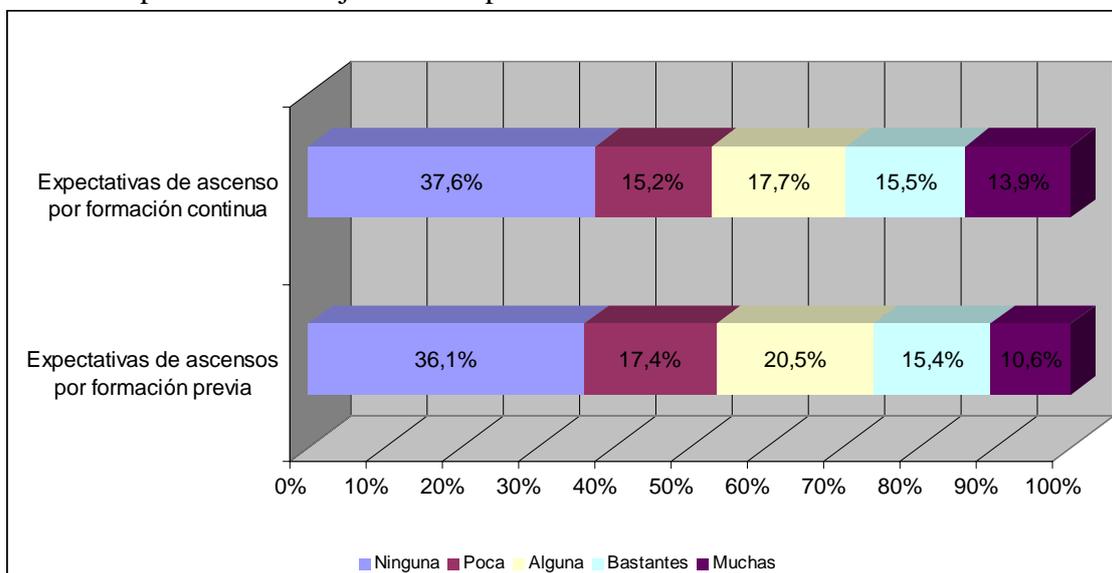
Fuente: ECVT (2004)

Los siguientes indicadores son las expectativas de ascenso de los trabajadores por formación previa y por formación continua en la empresa. Estos indicadores son considerados importantes para valorar la satisfacción laboral, ya que, como la EWCS ha manifestado en su informe 2005, un trabajador con unas buenas condiciones laborales (salario, condiciones de seguridad, buen ambiente laboral, etc.), puede manifestar niveles más bajos de satisfacción que alguien con peores condiciones laborales, pero que tenga unas expectativas mayores. Las expectativas en el puesto de trabajo se traducen, por un lado, en motivaciones que ayudan a la empresa a conseguir el compromiso del trabajador con la organización, elemento fundamental para la supervivencia de la empresa y, por otro lado, consiguen satisfacer las demandas de seguridad y de promoción de los individuos en la organización (Boltanski y Chiapello, 2002).

El gráfico 4 muestra los datos sobre el porcentaje de los trabajadores en función de sus expectativas laborales de promoción, en primer lugar por la formación continua ofrecida por la empresa, y en segundo lugar por la formación previa del trabajador, lo que podríamos llamar su *background* o *capital cultural*. Las expectativas de ascenso para ambos colectivos no son muy altas. El 53% de los trabajadores españoles no tienen expectativas de ascenso (ninguna y poca) por formación continua, así como el 53% no tienen expectativas de ascenso por su formación previa. En el otro polo, el 30% de los españoles consideran que tienen oportunidades de ascenso por formación continua

(muchas y bastantes), siendo este porcentaje menor en el caso de las expectativas por su formación previa (26%).

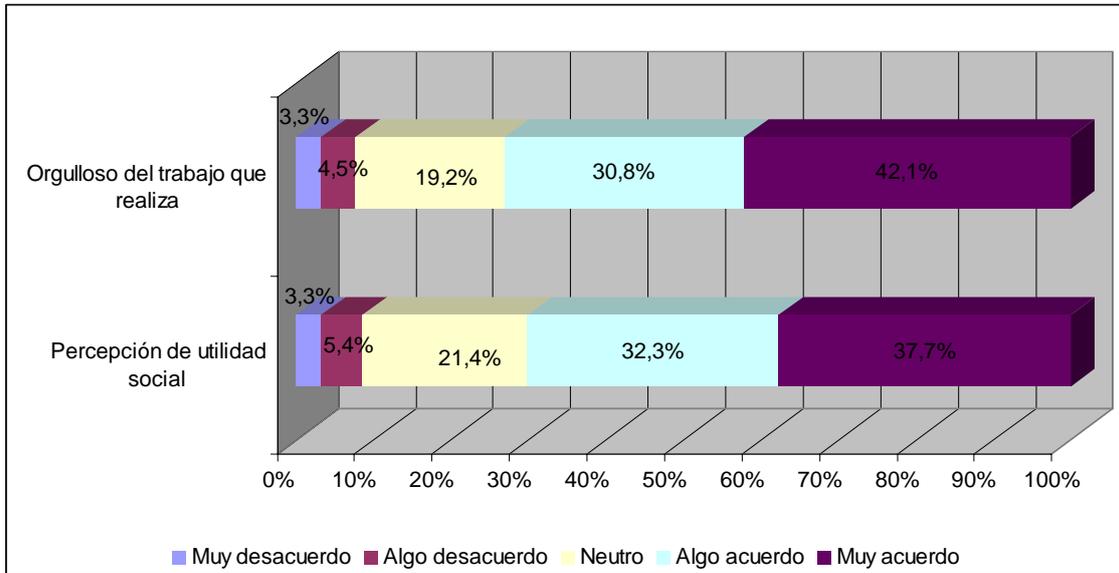
Gráfico 4. Expectativas de ascenso por formación continua dentro de la empresa y por formación previa del trabajador en España.



Fuente: ECVT (2004)

La siguiente dimensión es la relativa a los elementos del bienestar de los trabajadores, estos son: la percepción de utilidad social, el sentirse orgulloso con el trabajo realizado, el reconocimiento de las sugerencias e ideas, el estímulo recibido, las relaciones de amistad con los compañeros y la clase social. Estos indicadores de bienestar laboral nos permiten aproximarnos a la medición de las recompensas simbólicas y afectivas que recibe el trabajador. El gráfico 5 recoge la percepción de los trabajadores sobre los dos primeros elementos, los ítems son: “estoy orgulloso del trabajo que hago” y “mi trabajo es útil a la sociedad”. Las opciones de respuesta van desde 5 muy de acuerdo, a 1 muy en desacuerdo. El sentir que el trabajo es útil para la sociedad y el estar orgulloso del trabajo realizado son factores muy presentes. Un 73% de los españoles se siente orgulloso del trabajo que realiza (muy de acuerdo y de acuerdo). Respecto a la utilidad social del trabajo realizado, un 70% de los trabajadores considera que su trabajo es útil para la sociedad (muy de acuerdo y algo de acuerdo).

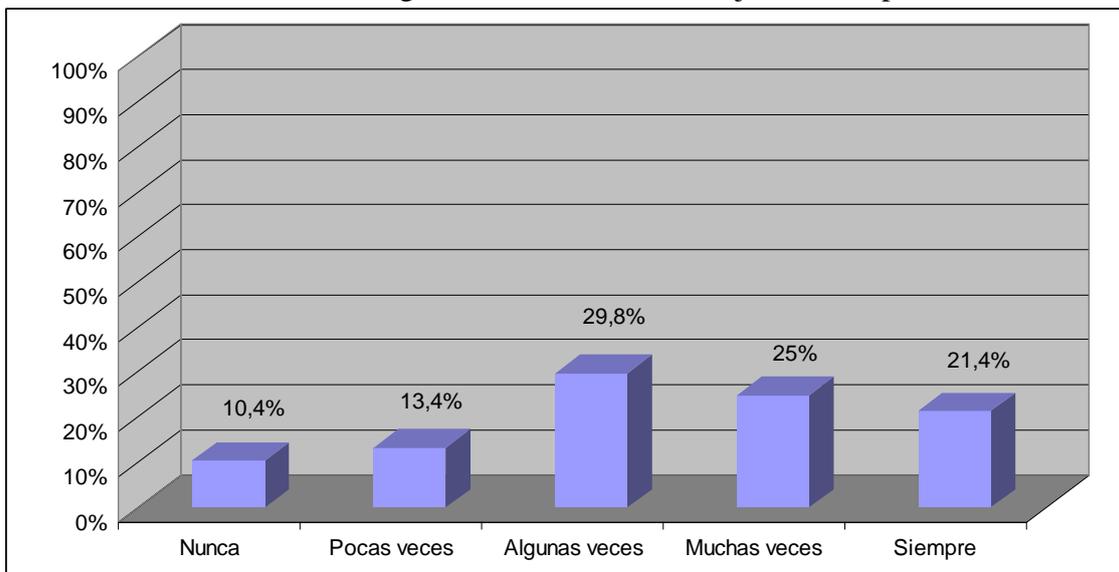
Gráfico 5. Sentirse orgulloso del trabajo que realiza y percepción de utilidad social en España



Fuente: ECVT (2004)

La siguiente recompensa que puede obtener el trabajador es sentirse valorado en el puesto de trabajo. Este recurso simbólico lo entendemos como la *confirmación de la conducta y reconocimiento* y lo medimos por el ítem: ¿valora el jefe las sugerencias sobre mi trabajo?. Las opciones de respuesta van del 5 siempre al 1 nunca. El gráfico 6 muestra los resultados.

Gráfico 6. Valoración de las sugerencias e ideas del trabajador en España

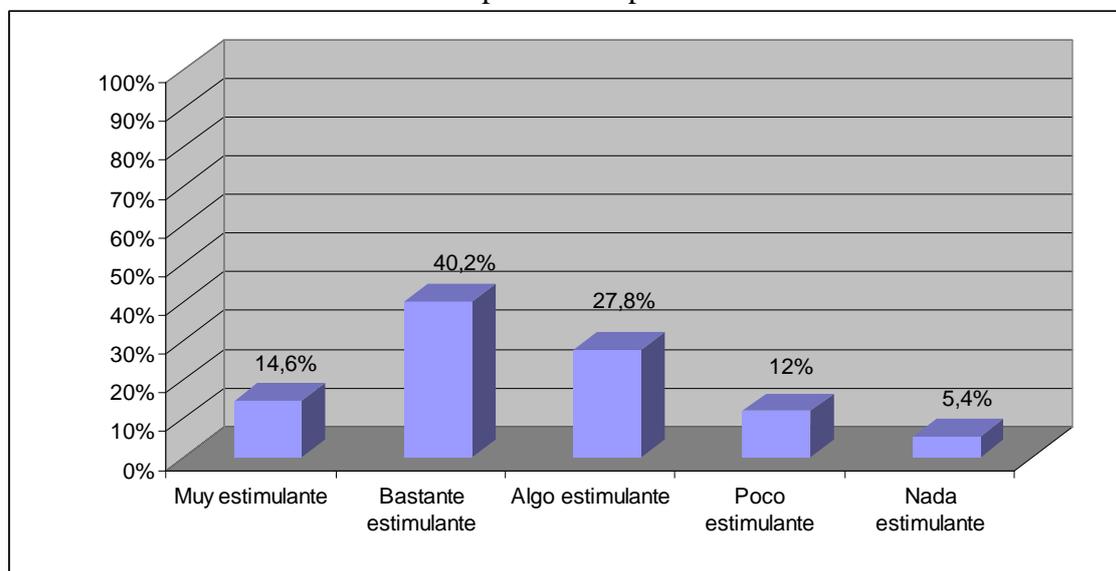


Fuente: ECVT (2004)

En España, el 47% de los trabajadores tienen una percepción positiva sobre este reconocimiento, ya que consideran que su jefe valora siempre o muchas veces las sugerencias sobre su trabajo. Por otro lado el porcentaje de trabajadores que consideran que sus sugerencias no son nunca valoradas tiene una representación baja (10,4%).

El siguiente factor de bienestar es el *estímulo* y lo medimos a través de la pregunta: ¿considera que en su empresa u organización existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo?. Las opciones de respuesta van del 1 muy estimulante al 5 nada estimulante. El gráfico 7 muestra los porcentajes de trabajadores por nivel de estímulo.

Gráfico 7. Ambiente laboral en la empresa en España.



Fuente: ECVT (2004)

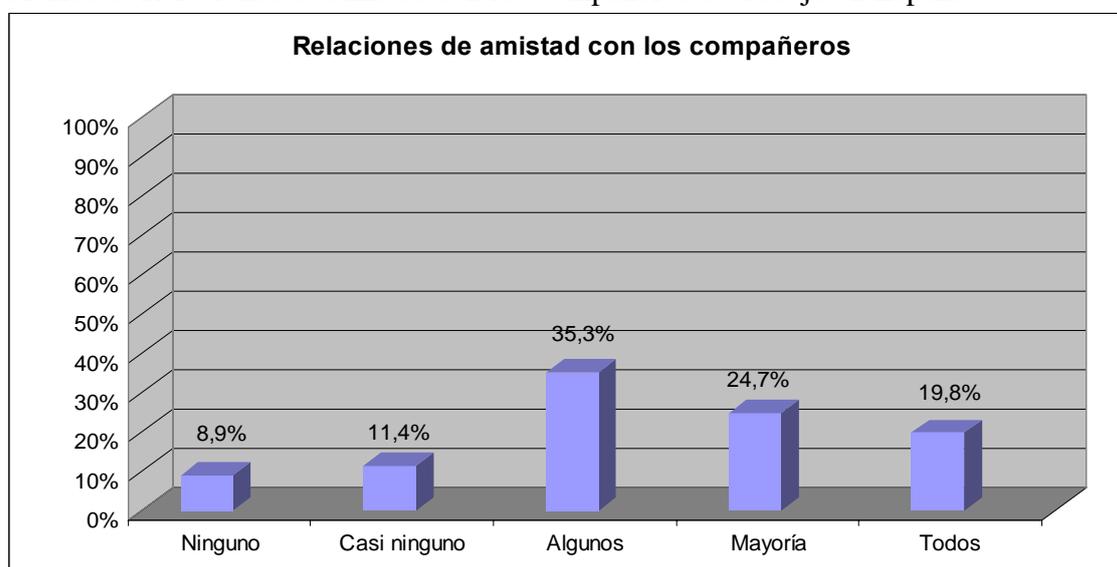
Según los datos, más de la mitad de la población considera su trabajo muy y bastante estimulante (54,6%). Los trabajadores que declaran que el ambiente de trabajo es algo y poco estimulante son un 40%, y aquellos que consideran que es “nada estimulante” representan solo el 5,6%. La población española considera su ambiente laboral en términos positivos.

El siguiente indicador que nos ofrece información sobre la satisfacción laboral es la relación de amistad³ de los trabajadores en el marco de la organización. El trabajo no es

³ La pregunta es: ¿podría decirme si vd. mantiene fuertes relaciones de amistad con todos, la mayoría, algunos, casi ninguno o ninguno de sus compañeros de trabajo? Las opciones de respuesta van desde el 5, tengo fuertes relación con todos los trabajadores, a 1, no tengo fuertes relaciones de amistad con ninguno.

solo uno de los principales medios de sustento para la población, sino también fuente de adquisición de identidades y de redes sociales. Unas buenas relaciones de amistad con los compañeros proporcionan a los trabajadores el recurso afecto. El obtener afecto por parte de los compañeros funciona como incentivo o recompensa intrínseca, ya que estimula la creación de vínculos sociales, elemento emocional importante para obtener satisfacción en el trabajo. La distribución de los trabajadores en función a las relaciones de amistad que mantienen con los compañeros está expuesta en el gráfico 8. Un alto porcentaje de los trabajadores declaran mantener relaciones de amistad con todos y con la mayoría de sus compañeros de trabajo (45%) Por otro lado, solo el 20% declara no tener relaciones con ninguno o casi ninguno de los compañeros.

Gráfico 8. Relaciones de amistad con los compañeros de trabajo en España.



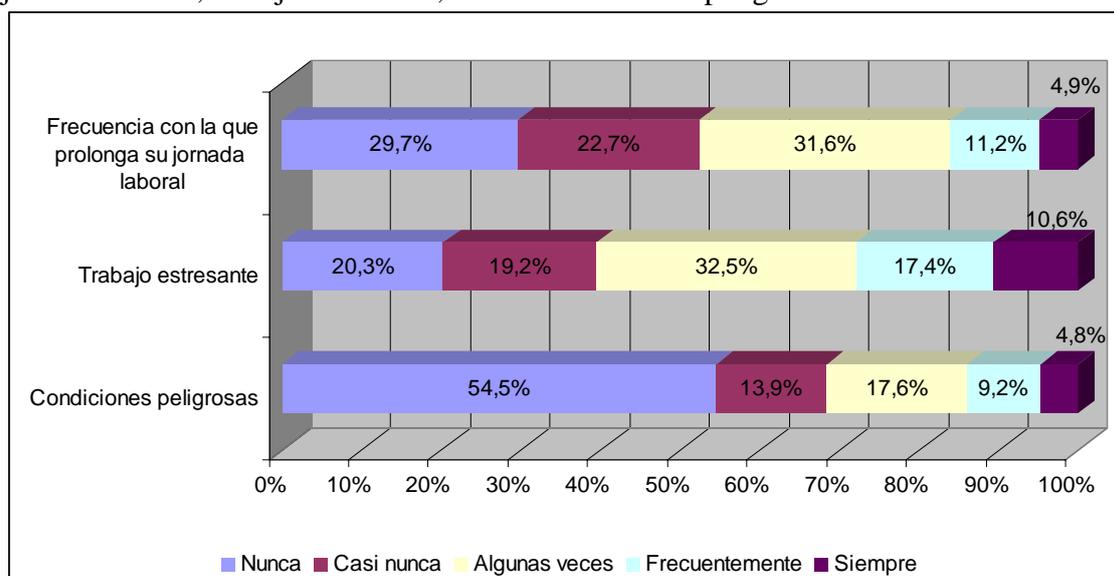
Fuente: ECVT (2004)

Por último, las condiciones laborales tienen un gran impacto en la satisfacción de los trabajadores. Se trata de factores de riesgo para la calidad de vida del trabajador, ya que tienen un impacto negativo sobre la salud. Estos factores son: el exceso en el número de horas trabajadas, la exposición a riesgos físicos (peligrosidad en el trabajo), la exposición a riesgos psicológicos (estrés) y bajos niveles de control sobre el trabajo. Estos factores están ligados a un bajo nivel de satisfacción laboral.

El gráfico 9 nos proporciona información sobre los tres primeros factores de riesgo. El primero es la prolongación de la jornada laboral. El 16% de los españoles consideran que alargan su jornada laboral (siempre y frecuentemente). En el lado opuesto, más de la mitad de los trabajadores no alargan su jornada laboral más horas de las estipuladas,

ya que el 52% de los españoles declaran que nunca y casi nunca han de alargar su jornada laboral. En relación al estrés, el 28% de los trabajadores españoles manifiestan tener estrés en el trabajo (siempre y algunas veces), frente a un 20% que no tienen nunca estrés en el trabajo. Respecto al riesgo físico, más de la mitad de los trabajadores nunca trabajan en condiciones peligrosas (55%) y solo el 14% perciben su entorno laboral como peligroso (siempre y algunas veces).

Gráfico 9. Factores de riesgo en el puesto de trabajo en España: prolongación de la jornada laboral, trabajo estresante, condiciones físicas peligrosas.



Fuente: ECVT(2004)

Otro factor de riesgo que influye en la satisfacción es el grado de control que puede ejercer el trabajador a diario en su puesto de trabajo. Para analizar este indicador hemos creado un factor, compuesto por tres variables relativas a la capacidad de control en el trabajo. Las variables son: “puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas”; “siempre participo en las decisiones respecto a las tareas a realizar en mi trabajo”; y “en el trabajo puedo elegir o modificar el orden de las tareas”. Las categorías de respuesta van del 5 muy de acuerdo al 1 muy en desacuerdo. La varianza explicada del factor es 76,4%, y el KMO es de 0,73 lo que nos indica que es un factor robusto en la información que aporta sobre el control en el trabajo.

4.- La satisfacción laboral. Modelos empíricos.

En este apartado, nos vamos a aproximar a la búsqueda de los factores que proporcionan satisfacción en el trabajo, a través de los tres enfoques expuestos, que son el marco en el que nos centramos para el análisis de la satisfacción laboral de la población española. Para ello analizamos la influencia que los indicadores ejercen sobre la satisfacción, a través de dos técnicas estadísticas: el análisis de comparación de medias y la regresión lineal múltiple. En los apartados siguientes se muestran los resultados.

4.1.- Análisis de la satisfacción laboral y los indicadores de calidad en el trabajo.

Para saber la influencia que los indicadores laborales ejercen sobre el grado de satisfacción de los trabajadores, hemos realizado un análisis de comparación de medias, que relaciona los indicadores con la satisfacción laboral expresada por la población española. La tabla 4 muestra los resultados respecto a los indicadores positivos en el trabajo.

Tabla 4. Análisis de comparación de medias entre la variable dependiente satisfacción en el trabajo y los factores positivos en el trabajo.

	Indicadores	Puntuación media de satisfacción el trabajo (1 a 10)
Estabilidad en el puesto de trabajo	Muy de acuerdo	7,7
	Algo de acuerdo	7,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6,8
	Algo en desacuerdo	6,3
	Muy en desacuerdo	5,5
Dispuesto a trabajar más para ayudar a la organización	Muy de acuerdo	7,8
	Algo de acuerdo	7,6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	7,1
	Algo en desacuerdo	6,7
	Muy en desacuerdo	6,1
Expectativas de ascenso por formación continua	Muchas posibilidades	7,6
	Bastantes posibilidades	7,4
	Alguna posibilidad	7,2
	Poca posibilidad	6,9
	Ninguna posibilidad	6,8
Satisfacción con el salario	Muy satisfecho	8,4
	Satisfecho	7,7
	Ni satisfecho ni insatisfecho	7
	Insatisfecho	5,9
	Muy insatisfecho	4,5

Fuente: ECVT (2004).

La media de satisfacción laboral aumenta progresivamente: con la percepción de estabilidad en el puesto (5,5 de media entre los que están muy en desacuerdo hasta 7,7 entre los que están muy de acuerdo), con la implicación en la empresa (6,1 de media entre los que están muy en desacuerdo y 7,8 entre quienes están muy de acuerdo), con un aumento en las expectativas de ascenso por formación continua (6,8 de media si perciben que no hay ninguna posibilidad y 7,6 de media si hay muchas posibilidades) y con la satisfacción con el salario (4,5 de media entre los que están muy insatisfechos con el salario hasta 8,4 entre los que están muy satisfechos con el salario).

La siguiente tabla muestra los resultados del análisis de comparación de medias entre satisfacción laboral y los indicadores del bienestar en el trabajo.

Tabla 5. Análisis de comparación de medias entre la variable dependiente satisfacción en el trabajo y los factores del bienestar.

Factores de bienestar en el trabajo		Puntuación media de satisfacción el trabajo (de 1 a 10)
Valoración del jefe de las sugerencias del trabajador	Nunca	5,6
	Pocas veces	6,0
	Algunas veces	7,0
	Muchas veces	7,5
	Siempre	8,0
Relaciones de amistad con los compañeros	Ninguno	6,7
	Casi ninguno	6,6
	Con algunos	7,0
	Con la mayoría	7,0
	Con todos	7,7
Ambiente laboral en la empresa	Nada estimulante	4,7
	Poco estimulante	5,7
	Algo estimulante	6,8
	Bastante estimulante	7,7
	Muy estimulante	8,5
Orgulloso del trabajo que hace	Muy de acuerdo	7,8
	Algo de acuerdo	7,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6,5
	Algo en desacuerdo	5,8
	Muy en desacuerdo	4,7
Sentirse útil para la sociedad	Muy de acuerdo	7,6
	Algo de acuerdo	7,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6,9
	Algo en desacuerdo	6,5
	Muy en desacuerdo	5,4
Esquema de clases sociales de Goldthorpe Erikson y Portocarero	Clase servicio (I)	7,7
	Clase servicio (II)	7,5
	Clase no manual rutinario (III)	7,1
	Pequeña burguesía (IVab)	7,5
	Pequeña burguesía agraria (IVc)	6,6
	Clase de trabajadores cualificados y supervisores (V+VI)	7
	Clase de trabajadores no cualificados (VII)	6,7

Fuente: ECVT (2004).

La media de satisfacción laboral aumenta progresivamente con: la valoración de las sugerencias del trabajador (5,6 de media entre los que nunca son valorados hasta 8 entre los que son siempre valorados), las relaciones con los compañeros (6,7 de media entre los que no tienen relaciones con ninguno hasta 7,7 entre los que se relacionan con todos), el ambiente laboral o estímulo (4,7 de media entre quienes perciben su entorno como nada estimulante hasta 8,5 entre los que lo consideran muy estimulante), el orgullo por el trabajo que se realiza (4,7 de media entre los que están muy en desacuerdo hasta 7,8 entre los que están muy de acuerdo) y el sentimiento de utilidad social (5,4 de media entre los que están muy en desacuerdo hasta 7,6 entre los que están muy de acuerdo).

El siguiente indicador es la posición ocupacional. Para analizarla, hemos acudido a la clásica noción de clase social. Como se sabe, ella da cuenta de la posición en el espacio social que los grupos guardan atendiendo a los recursos que poseen. El esquema más empleado es la clasificación de EGP (Erikson, Goldthorpe y Portocarero, 1992). Hemos utilizado el esquema de 7 clases: la clase de servicio, profesionales y administrativos de grado superior, gerentes y grandes propietarios (I) y profesionales y administrativos de grado inferior, técnicos de grado superior, gerentes de pequeñas empresas y supervisores no manuales (II); los trabajadores no manuales rutinarios, empleados en administración, comercio y ventas (IIIab); pequeños propietarios (IVa + IVb); los pequeños propietarios agrícolas (IVc); trabajadores manuales cualificados y supervisores (V+VI); y trabajadores no cualificados (VIIab).

Al contrario que los indicadores anteriores, la relación entre la media de satisfacción laboral y la clase social no es lineal. Para ver la relación entre las clases sociales y la satisfacción laboral hemos realizado un análisis de comparación de medias que nos ha agrupado las clases sociales en subconjuntos, en función de su media de satisfacción laboral. La tabla 6 muestra los resultados. Las clases sociales con menor satisfacción son la pequeña burguesía agraria (clase IVc) y los trabajadores no cualificados (clase VII), que están agrupados en el subconjunto 1. Las clases con mayor satisfacción laboral, son en primer lugar la clase I (7,7 de media), seguida de la clase II y IVab (7,5 de media), que están agrupadas en el subconjunto 3. Por último, la clase de trabajadores no cualificados (VII), cualificados y supervisores (V+VI) y la clase no manual rutinario (III) muestra niveles medios de satisfacción superiores al subconjunto 1 e inferiores al 3.

Tabla 6. Análisis de comparación de medias para el grado de satisfacción con el trabajo y las clases sociales.

Esquema de Clases Goldthorpe	N	Subconjuntos		
		1	2	3
IVc	214	6,58		
VII	723	6,76	6,76	
V+VI	1386		7	
III	1658		7,1	
IVab	911			7,52
II	454			7,55
I	479			7,74

Fuente: ECVT (2004)

Las ocupaciones de “mayor prestigio” (clase servicio y pequeña burguesía) muestran de media una mayor puntuación en la satisfacción. Las condiciones laborales objetivas suelen ser mejores a medida que se avanza desde trabajos manuales a trabajos no manuales. La diferencia entre la satisfacción de los trabajadores de estas clases de mayor prestigio en las sociedades actuales, puede estar influida no solo por condiciones objetivas basadas en recompensas extrínsecas, como el salario, sino por condiciones subjetivas basadas en recompensas intrínsecas, tales como el reconocimiento en el trabajo, la autonomía en las decisiones, o las herramientas con las que estas clases cuentan para controlar las hostilidades, respecto a los trabajadores en posiciones de menos poder (Weber, 1964; Breen, 2005 y Hochschild, 1979).

En la tabla 7 se exponen los resultados de la comparación de medias entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales claves. Los trabajadores que tardan menos de media hora en desplazarse del domicilio al trabajo están más satisfechos que los que tardan más tiempo en desplazamiento. La relación entre la satisfacción laboral y la exposición a riesgos físicos y psicológicos es inversamente proporcional, la satisfacción aumenta si disminuye la percepción de riesgo. En relación al tipo de jornada y contrato laboral, la satisfacción media de los trabajadores con jornada completa es similar a la de los trabajadores con jornada parcial (en torno al 7).

Los contratados funcionarios están más satisfechos que los contratados temporales (7,6 frente a 6,5 de media). En cambio, la puntuación media de los contratados indefinidos

es similar a la de los funcionarios (7,2 de media), ambos disponen de mayor estabilidad en el empleo.

Tabla 7. Análisis de comparación de medias entre la variable dependiente satisfacción en el trabajo y los factores laborales claves.

Factores laborales claves		Puntuación media de satisfacción en el trabajo (de 1 a 10)
Desplazamiento al trabajo	Menos de 30 minutos	7,2
	Entre 30 y 60 minutos	6,9
	Más de una hora	6,5
	Siempre	6,2
Exposición a riesgos psicológicos (estrés)	Frecuentemente	6,9
	Algunas veces	7,3
	Casi nunca	7,3
	Nunca	7,6
Exposición a riesgos físicos (trabajo en condiciones peligrosas)	Siempre	6,4
	Frecuentemente	6,9
	Algunas veces	7
	Casi nunca	6,9
Tipo de contrato	Nunca	7,4
	Funcionario	7,6
	Indefinido	7,2
Jornada laboral	Temporal	6,5
	Completa	7,2
	Parcial	6,9

Fuente: ECVT (2004)

Hasta ahora hemos visto la relación de cada uno de los factores con la satisfacción en el trabajo. En el siguiente apartado, vamos a realizar cuatro análisis de regresión lineal múltiple, en cada uno incluiremos los indicadores correspondientes a cada dimensión y un modelo final, en el que incluimos todos los indicadores. El objetivo de este análisis es comprobar qué indicadores ejercen una mayor influencia sobre la satisfacción, descubrir los factores que mejor predicen la satisfacción en el trabajo de la población española.

4.2.-Cuatro modelos explicativos de la satisfacción en el trabajo

El presente apartado analiza la relación causal entre los indicadores de calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral, a través de la técnica de la regresión lineal múltiple. Se han estimado cuatro modelos, con la satisfacción laboral como variable dependiente, que se analizan a continuación.

Modelo 1. Elementos positivos en el trabajo

El primer modelo se incluyen como variables independientes los indicadores de la dimensión “Aspectos positivos del trabajo” y las variables sociodemográficas clásicas. Los indicadores del modelo son medidos por las siguientes variables: “mi empleo es estable”; ”estoy dispuesto a trabajar más de lo que debo para ayudar a triunfar a la empresa u organización para la que trabajo”, ambas con 5 opciones de respuesta que van de muy de acuerdo (5) a muy en desacuerdo(1); “si continúo formándome y estudiando puedo aspirar a un ascenso” con 5 opciones de respuesta, de muy posible (5) a ninguna posibilidad (1); y “satisfacción con el salario o remuneración”, con 5 opciones de respuesta desde 1 muy insatisfecho a 5 muy satisfecho. También hemos incluido las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil y nivel de estudios.

La tabla 9 presenta los resultados del análisis. Las variables que son altamente significativas estadísticamente son: la edad, la edad elevada al cuadrado, el género, la seguridad en el puesto de trabajo, la implicación en la organización, las expectativas de ascenso por formación y la satisfacción con el salario. Hemos calculado la edad elevada al cuadrado para comprobar si la relación entre satisfacción con el trabajo y edad no es lineal, es decir, si se produce algún tipo de cambio en la satisfacción en una determinada edad. Este análisis es frecuente en los estudios sobre satisfacción laboral (Clark y Oswald, 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; Clark 2009; Haile 2009). El coeficiente de edad es negativo, a menor edad mayor satisfacción con el trabajo. El coeficiente tipificado es $-0,33$, lo que nos indica que la satisfacción decrece un 33% conforme aumenta la edad. Este resultado se puede explicar en relación a lo que Clark, Oswald y Warr (1996) apuntan sobre el efecto de la edad en la satisfacción laboral. La población joven que entra en el mercado laboral tiene unas altas expectativas y éstas van disminuyendo a medida que aumenta la edad y entran en una “rutina del trabajo”. En este sentido, la edad al cuadrado nos proporciona una información más precisa respecto a la influencia del *ciclo de la vida* en la satisfacción laboral. La forma de la relación es de U, los jóvenes están más satisfechos que los adultos, estadio en el que la satisfacción baja y vuelve a subir en las edades superiores. Las personas mayores están más satisfechas en el trabajo, no solo por las recompensas laborales que conlleva ese estadio vital, sino porque sus expectativas son menores a las de los más jóvenes (Clark, Oswald y Warr, 1996:77).

En relación al género, la categoría de referencia es varón, y el coeficiente es positivo, así las mujeres se encuentran más satisfechas en el trabajo que los varones, aunque la influencia del género sobre la satisfacción es baja, supone un aumento en la satisfacción de un 3%.

Tabla 9. Regresión lineal satisfacción en el trabajo y factores positivos en el trabajo

Satisfacción en el trabajo		
Factores positivos en el trabajo	Coefficiente β	Coefficiente β tipificado
Mujer ^a	.1477622** (.0549583)	.0382016
Edad	-.057643*** (.017425)	-.3388123
Edad 2	.0006769*** (.0002085)	.3246855
Soltero ^b	-.1727342** (.0679693)	-.04391
Divorciado, separado, viudo	.0579921 (.1018666)	.0082154
E. Primaria ^c	.0372807 (.1703665)	.0072014
E. Secundaria	-.02302 (.1652993)	-.006328
E. Universitaria	-.0030681 (.171079)	-.0007125
Seguridad en el puesto de trabajo	.3309487*** (.0216776)	.2273213
Implicación en la organización***	.2871614*** (.0214719)	.1926364
Expectativas de ascenso por formación	.0629837*** (.0189048)	.0489672
Satisfecho con el salario	-.6545745*** (.0285074)	-.3347883
Constante	7.720.376 (.3940586)	
R-squared	0.2946	
Adj R-squared	0.2923	
Root MSE	1.5833	

Fuente: ECVT (2004)

La satisfacción con el salario es, junto a la edad, el indicador de este modelo que más influye en la satisfacción laboral. El coeficiente es positivo, el aumento unitario en la satisfacción con el salario supone un aumento en un 33% en la satisfacción con el trabajo. El siguiente factor que ejerce una gran influencia es la percepción de tener un empleo estable. El aumento la percepción de seguridad en el puesto de trabajo supone un aumento en un 22% en la satisfacción laboral, y las personas que están implicadas en

^a La categoría de referencia de género es “varón”

^b La categoría de referencia de estado civil es “casado”

^c La categoría de referencia de nivel de estudios es “sin estudios”

la organización en la que trabajan, que están dispuestas a trabajar más de lo que deben para ayudar a su empresa, suponen un aumento del 19% en la satisfacción de sus trabajadores.

Por último, las expectativas que el trabajador tenga para ascender en la organización, a través de la inversión en formación, influyen de manera significativa estadísticamente y en positivo, la satisfacción laboral aumenta un 4% conforme aumentan las expectativas de ascenso por formación. En cambio, la formación previa del trabajador, su *background* o *capital cultural*, no influye en su satisfacción laboral.

Modelo 2. Dimensión de bienestar en el trabajo

El siguiente modelo presenta el análisis de la satisfacción laboral con los elementos del bienestar en el trabajo. Los indicadores del bienestar son medidos a través de las variables siguientes: “estoy orgulloso del trabajo que hago” y “mi trabajo es útil para la sociedad”, con 5 categorías de respuesta de 5 muy de acuerdo a 1 muy en desacuerdo; “¿en su empresa u organización existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo?”, las respuestas van de 1 muy estimulante a 5 nada estimulante; “mi jefe valora las sugerencias sobre mi trabajo”, las respuestas van de 5 siempre a 1 nunca; “relaciones de amistad con los compañeros”, las respuestas van de 5 mantiene fuertes relaciones de amistad con todos, a 1 no mantiene fuertes relaciones de amistad con ninguno. Por último, la clase social es entendida como un indicador de bienestar, ya que la posición que ocupen los individuos en la estructura ocupacional determina la adquisición de recompensas materiales, simbólicas y emocionales, claves en el bienestar de los trabajadores.

Los indicadores que han resultado estadísticamente significativos son: el ambiente laboral en la empresa, sentirse orgulloso del trabajo que realiza, el reconocimiento de las ideas, la percepción de utilidad social, las relaciones de amistad con todos los compañeros y la clase social (V+VI y VII). El estímulo en la empresa es el factor que más influye en la satisfacción laboral en este modelo, la percepción sobre el ambiente laboral en relación a la categoría de referencia (muy estimulante) supone una disminución en la satisfacción laboral de un 10% si es bastante estimulante, de un 23% si es algo estimulante y de un 36% si el ambiente es nada estimulante. Este resultado es

coherente con investigaciones precedentes (Jonge y Schaufeli, 1998), que sitúan el ambiente o contexto laboral como uno de los principales elementos de bienestar en el trabajo. El aumento en la percepción de hacer un buen trabajo y de sentirse útil para la sociedad supone un aumento en la satisfacción de un 17% y 6% respectivamente. La utilidad social es un valor que adquiere importancia en la satisfacción laboral, ya que forma parte de las motivaciones no materiales que implica el trabajo (Clark et al. 2009). En esta línea, un estudio longitudinal realizado por Clark (2009), con los datos de la ISSP que incluye los países de la OCDE desde 1985 hasta 2005, muestra que los valores en el trabajo se han mantenido relativamente estables a lo largo de ese periodo, pero se ha producido un incremento en la importancia de la utilidad social para los trabajadores. De igual manera, el sentirse reconocido por las ideas y sugerencias en el trabajo supone un aumento en la autoestima, lo que revierte en un aumento en la satisfacción laboral (conforme aumenta la percepción de sentirse reconocido aumenta la satisfacción, un 13% si es muchas veces y un 18% si es siempre). El tener relaciones de amistad con todos los compañeros, lo que entendemos como recurso afectivo en el marco de la organización, influye positivamente en la satisfacción de los trabajadores, solo respecto a aquellos que no tienen relación de amistad con ninguno.

Respecto al indicador de posición ocupacional, la categoría de referencia es la clase servicio (I), y las clases que han resultado significativas son los trabajadores cualificados y supervisores (V+VI), y los trabajadores no cualificados (VII). Ambos coeficientes son negativos, lo que indica que los trabajadores manuales están menos satisfechos que los trabajadores de la clase servicio (I). La posición social de ambos grupos ocupacionales influye negativamente en la satisfacción de sus trabajadores, respecto a la clase I, aunque si nos fijamos en el beta tipificado (0,4) apreciamos que la posición social no ejerce una gran influencia sobre la satisfacción laboral. Aún así, la influencia se puede deber a la diferencia en las recompensas intrínsecas, entendidas como recursos afectivos o simbólicos que reciben los trabajadores en función de su ocupación. En este sentido, las clases “altas” poseen no solo más recursos económicos o de prestigio (Weber, 1964), sino que también reciben más recompensas afectivas, que influyen de manera positiva en el aumento de la satisfacción en el trabajo (Hochschild, 1979; Breen 2005). Por otro lado, las clases con más poder disponen de mecanismos que pueden neutralizar las hostilidades que se producen en el lugar de trabajo, y de esta forma sentirse más satisfechos que aquellos que no poseen esas herramientas para

actuar. “Los poderosos disponen de adecuadas barreras y frenos contra la expresión de hostilidad por parte de los otros” (Bericat, 2000).

Tabla 10. Regresión lineal satisfacción en el trabajo y factores del bienestar en el trabajo.

Satisfacción en el trabajo		
Factores del bienestar en el trabajo	Coefficiente β	Coefficiente β tipificado
Mujer	.0374887 (.0556512)	.0098446
Edad	-.0426056** (.016746)	-.2507675
Edad2	.0005209** (.000201)	.2496407
Soltero	-.2414847*** (.06369)	-.0626169
Divorciado, separado, viudo	-.1437227 (.0988753)	-.0201894
E. Primaria	-.0602275 (.1626582)	-.0117455
E. Secundaria	-.0704199 (.1579333)	-.0189143
Universitaria	-.1734748 (.1694463)	-.0411071
Orgullo del trabajo que hace	.3065673*** (.0280943)	.1753253
Útil para la sociedad	.1110357*** (.0263238)	.0635411
Ambiente bastante estimulante ^a	-.3794668*** (.0872281)	-.1006773
Ambiente algo estimulante	-.9682646*** (.0948953)	-.238053
Ambiente poco estimulante	-1.745.573*** (.1106236)	-.323444
Ambiente nada estimulante	-2.729.558*** (.1334458)	-.3644794
Pocas veces valora las sugerencias ^b	.2623075** (.1046032)	.0485633
Algunas veces valora las sugerencias	.4803704*** (.0956989)	.1188899
Muchas veces valora las sugerencias	.5625813*** (.1012062)	.1323944
Siempre veces valora las sugerencias	.8251772*** (.1058664)	.1831279
Amistad con casi ninguno ^c	-.02088 (.1128056)	-.003697
Amistad con algunos	-.0409944 (.0972046)	-.0107191
Amistad con la mayoría	.0565721 (.1014289)	.0134371
Amistad con todos	.1860617* (.1090209)	.0374687

^a La categoría de referencia es Ambiente laboral muy estimulante

^b La categoría de referencia es Nunca valora las sugerencias en el lugar de trabajo

^c La categoría de referencia es Relación de amistad con ningún compañero

Clase II ^d	-0.0782804 (.109123)	-0.0128505
Clase III	-0.1571014 (.0982742)	-0.0403624
Clase IVab	-0.3166155 (.3721537)	-0.0115626
Clase IVc	-0.1885926 (.2473627)	-0.0109151
Clase V+VI	-0.1831425* (.1063354)	-0.0452679
Clase VII	-0.2438119** (.1176161)	-0.0455145
Constante	6.949.347 (.4174207)	
Number of obs	3716	
R-squared	0.3516	
Root MSE	14938	

Fuente: ECVT (2004)

Respecto a las variables sociodemográficas, el estar soltero es una categoría altamente significativa estadísticamente, influye negativamente sobre la satisfacción laboral respecto a estar casado. Este dato es congruente con numerosas investigaciones acerca de la relación lineal negativa entre la satisfacción con la vida en general y el no tener pareja. Esta influencia afecta también en nuestro modelo a la satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr, 1996; Haile 2009; Clark 2009).

La edad y la edad al cuadrado siguen siendo significativas estadísticamente, aunque su significación es menor respecto al anterior modelo. Esto es debido a la introducción de ítems relativos a recursos simbólicos y emocionales en el lugar de trabajo, altamente influyentes en la satisfacción laboral.

Modelo 3. Condiciones laborales claves en la satisfacción laboral. Factores de riesgo y condiciones contractuales.

El siguiente modelo, analiza la influencia de los factores de riesgo en el trabajo y la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores. Los factores de riesgo son medidos por los siguientes ítems⁴: “número de horas semanales dedicadas a su trabajo principal”; “factor control sobre el trabajo”, ambas variables son métricas; “¿considera que su trabajo es estresante?” y “¿trabaja usted en condiciones

^d La categoría de referencia es clase I (profesionales y administradores de grado superior, gerentes de grandes empresas y grandes propietarios).

⁴ Los ítems con asterisco se corresponden con las respuestas que han sido recodificadas para el análisis.

“¿cuánto tarda por término medio de llegar desde su casa a su puesto de trabajo*?” las respuestas son 1 menos de treinta minutos, 2 entre treinta y sesenta minutos, 3 más de sesenta minutos. Las condiciones laborales son: “el tipo de jornada en su trabajo*” las categorías de respuesta son 1 completa y 2 parcial; “el tipo de contrato en su trabajo*”, las categorías de respuesta son 1 funcionario, 2 indefinido y 3 temporal; y el salario⁵. La tabla 11 presenta los resultados. Las variables de este modelo que han resultado altamente significativas son, en orden de influencia: el control sobre el trabajo, el estrés laboral (demandas emocionales exigidas en el puesto de trabajo), el salario, el tipo de contrato temporal, las horas dedicadas el trabajo y el desplazamiento al trabajo. Poder trabajar con independencia, aplicar las propias ideas, participar en las decisiones y en el orden de las tareas a realizar son elementos que ejercen una gran influencia en la percepción de satisfacción de los trabajadores. Un aumento en la autonomía o en el control sobre el trabajo supone un aumento en un 35% de la satisfacción laboral. El tener cierta autonomía sobre el trabajo es uno de los factores más influyentes en los estudios sobre satisfacción laboral (Jorge y Schaufeli 1998; Sousa-Poza y Sosa-Poza 2000; Clark 2009; Haile 2009). Por otro lado, las demandas emocionales exigidas en el trabajo influyen en la satisfacción de los trabajadores, así un aumento en el estrés laboral supone una disminución de 18% en la satisfacción.

Tabla 11. Regresión lineal satisfacción en el trabajo y condiciones laborales claves.

Satisfacción en el trabajo		
Condiciones laborales claves	Coefficiente β	Coefficiente β tipificado
Mujer	.1161426 (.0697834)	.0300178
Edad	-.1014725*** (.0204594)	-.5874724
Edad 2	.0011115*** (.0002457)	.5221676
Soltero ^a	-.2017342** (.0795353)	-.050883
Divorciado, separado, viudo.	-.1132279 (.1166473)	-.0162853
E. Primaria ^b	-.0524254 (.2016335)	-.0101497
E. Secundaria	-.0988611 (.197232)	-.0258743
E. Universitaria	-.3515873	-.0801503

⁵ El ítem original mide el salario por intervalos de ingresos. La variable “salario” la hemos obtenido a través del cálculo del ln de la renta media de cada intervalo de ingresos.

^a Categoría de referencia de estado civil es casado.

^b Categoría de referencia de nivel de estudios es sin estudios.

	(.2106303)	
Horas dedicadas al trabajo	-.0236814***	
	(.0041649)	-.1111217
Factor control del trabajo	.70134***	
	(.0341151)	.3539351
Riesgos Psicológicos (estrés)	-.2837157***	
	(.0250546)	-.1895124
Riesgos físicos	-.0791925**	
	(.0262732)	-.0524933
Desplazamiento entre 30 ^c y 60 minutos	-.2620297***	
	(.0806941)	-.0526003
Desplazamiento entre 60 y 90 minutos	-.4393174**	
	(.1709994)	-.0417002
Contrato indefinido ^d	-.180463*	
	(.1077517)	-.0454579
Contrato temporal	-.5106248***	
	(.1263368)	-.1152132
Jornada parcial ^e	-.2617917**	
	(.1276462)	-.0421377
Salario (LN ingresos)	.9258639***	
	(.1235869)	.1634243
Constante	1.034.145	
	(.513984)	.
R-squared	= 0.2462	
Adj R-squared	= 0.2416	
Root MSE	= 1.6501	

Fuente: ECVT (2004)

El siguiente indicador altamente significativo estadísticamente es la retribución económica obtenida en el trabajo. Un aumento en el nivel de ingresos supone un aumento del 16% en la satisfacción de los trabajadores. El salario es una condición laboral importante para conseguir que los trabajadores se encuentren satisfechos (Clark, 1997; Clark 2009), pero en este modelo ejerce una menor influencia en la satisfacción que poder controlar el trabajo realizado o trabajar sin estrés. El siguiente factor es el tipo de contrato, el estar contratado temporalmente influye negativamente en la satisfacción respecto a los contratados funcionarios. Aquellos que tienen un contrato indefinido, tienen cubierta la necesidad de seguridad en el puesto de trabajo. En cambio, los que tienen un contrato temporal están expuestos a perder el trabajo con más facilidad, con las consecuencias que ello implica. En este sentido, se produce una desventaja respecto a los contratados indefinidos en términos de depreciación de capital humano y de experiencia que dejan de acumular, comparados con aquellos que no la interrumpen

^c La categoría de regencia de tiempo de desplazamiento al trabajo es menos de media hora.

^d La categoría de referencia de tipo de contrato es funcionario

^e La categoría de referencia de tipo de jornada es jornada completa

(Groot, Schippers y Siegers, 1990). Esta desventaja se expresa en la disminución de la satisfacción en un 11% de los contratados temporales respecto a los funcionarios.

En relación a las horas empleadas en el trabajo, el exceso de horas en el trabajo es un factor que influye negativamente en la satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr 1996; Haile, 2009; Clark 2009). El aumento en el número de horas trabajadas a la semana produce una disminución de un 11% en el grado de satisfacción. El dedicar más horas de las adecuadas al ámbito laboral puede producir un desequilibrio en el ciclo de vida de los trabajadores, que afecta a la organización de las actividades y al reparto de las horas de descanso, ocio, relación con la familia, amigos, etc. y produce el denominado *Tiempo de pobreza* (Briar, 2000). El tiempo empleado en el desplazamiento al trabajo también afecta a la satisfacción laboral. La categoría de referencia es “menos de treinta minutos”, las otras dos categorías son “entre treinta y sesenta minutos” y “más de sesenta minutos”. El coeficiente es negativo en ambos intervalos de tiempo, lo que supone que dedicar más de treinta minutos a desplazarse hasta el trabajo implica un descenso en la satisfacción de los trabajadores.

Otros factores que también ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, pero son menos significativos estadísticamente son: el trabajar en condiciones peligrosas y la jornada parcial, ambas con coeficientes negativos. Trabajar en condiciones peligrosas influye negativamente en la satisfacción. Y aquellos que trabajan en régimen de jornada parcial están más insatisfechos que los que trabajan jornada completa. Respecto a las variables sociodemográficas, la edad sigue siendo altamente significativa con coeficiente negativo, la satisfacción laboral disminuye un 58% a medida que aumenta la edad. La edad elevada al cuadrado también es muy significativa, lo que indica que en edades más avanzadas la satisfacción en el trabajo vuelve a aumentar

Modelo final. Análisis de la satisfacción laboral con el conjunto de indicadores de las tres dimensiones.

El siguiente análisis incluye los indicadores de los tres modelos anteriores, más las variables sociodemográficas. La tabla 12 muestra los resultados del análisis para el modelo final. Los indicadores más significativos estadísticamente, que son presentados

por orden de influencia sobre la satisfacción laboral, son: el ambiente laboral en la empresa (-0,26 nada estimulante), la satisfacción con el salario recibido (-0,22), el estar orgulloso del trabajo que realiza (0,12), el control sobre el trabajo (0,11), el estrés laboral (-0,10), las horas dedicadas al trabajo (-0,08), estabilidad laboral (0,08), el sentir que el trabajo realizado es útil para la sociedad (0,06) y la implicación con la organización (0,05).

El ambiente laboral es el indicador que más influye en la satisfacción. Un descenso en la percepción del ambiente laboral hasta el nivel “nada estimulante”, supone un descenso en la satisfacción laboral de un 26%, respecto a aquellos que lo perciben como “muy estimulante”. El tener un buen estímulo en el lugar de trabajo motiva el crecimiento personal y la *autorrealización*. Le sigue en influencia la satisfacción con el salario recibido, la satisfacción con el trabajo disminuye un 22% conforme desciende la satisfacción con el salario. Por otro lado, la satisfacción aumenta un 12% conforme aumenta el sentimiento de orgullo con el trabajo realizado y un 6% conforme aumenta la percepción de utilidad social del trabajo. Respecto a los tres factores de riesgo claves, vemos que la satisfacción laboral aumenta un 11% con el incremento en el control y la autonomía sobre el propio trabajo y que una disminución en los niveles de estrés y en el número de horas de trabajo provoca un aumento en la satisfacción del 10% y del 8% respectivamente. La estabilidad laboral también influye positivamente en la satisfacción (el aumento en la percepción de estabilidad en el trabajo aumenta la satisfacción en un 8%), así como la implicación en la organización (la satisfacción aumenta en un 5% con el aumento en la implicación).

Otros factores que también ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, pero son menos significativos estadísticamente son: el tipo de jornada laboral, los riesgos físicos y el desplazamiento al trabajo. Los trabajadores en régimen de jornada parcial están menos satisfechos que los que trabajan en régimen de jornada completa, la disminución en la peligrosidad laboral supone un aumento del 3% en la satisfacción y los trabajadores que tardan más tiempo en desplazarse hasta el trabajo están menos satisfechos. El desplazamiento al trabajo se traduce como el tiempo que cada persona ha de emplear en moverse de su residencia al lugar de trabajo, un tiempo que no es retribuido y que afecta a la satisfacción de los trabajadores. La categoría de referencia es “menos de treinta minutos” y las categorías en la tabla son “entre treinta y sesenta minutos” y “más de sesenta minutos”. El coeficiente es negativo en ambos intervalos de

tiempo, lo que supone que dedicar más de treinta minutos a desplazarse hasta el trabajo implica un descenso en la satisfacción de los trabajadores.

En relación a las variables sociodemográficas: la edad, el estado civil soltero y el nivel de estudios han resultado significativas. La edad sigue manteniendo su influencia significativa sobre la satisfacción, pero en este modelo la influencia es menor que en modelos anteriores. El coeficiente es negativo, la satisfacción laboral disminuye un 33% a medida que aumenta la edad. La edad al cuadrado también es significativa, lo que indica que la relación entre edad y satisfacción es curva, en edades más avanzadas la satisfacción en el trabajo vuelve a aumentar. El estar soltero sigue influyendo negativamente en la satisfacción laboral respecto a tener pareja. Por último, en relación al nivel de estudios, la única categoría que ha resultado significativa es estudios universitarios y el coeficiente es negativo con respecto a los trabajadores sin estudios. Desde la teoría del capital humano (Becker, 1964), los individuos invierten en formación en función a las expectativas de beneficios que obtendrán en el futuro. Se establece una relación positiva entre nivel de estudios y satisfacción laboral, niveles altos de educación están asociados con niveles altos de satisfacción laboral. Investigaciones precedentes muestran que la dirección de este efecto varía (Clark y Oswald 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; García y Marcos 2009, para el caso español), el aumento en el nivel de estudios supone una disminución de la satisfacción en el trabajo. Un análisis realizado por García y Marcos (2009) sobre la relación entre satisfacción laboral, calidad de empleo y nivel educativo, muestra que las personas que están sobre-educadas, es decir aquellas personas que tienen más años de formación que los que requiere la ocupación que realizan, muestran coeficientes negativos en la relación a la satisfacción en el trabajo.

En último lugar, vamos a comentar los indicadores que no han resultado significativos en el análisis. La clase social no influye en la satisfacción laboral una vez que la introducimos en el análisis con el conjunto de indicadores. La posición ocupacional no predice por sí misma la satisfacción, sino que son las recompensas simbólicas y afectivas obtenidas las que influyen en la percepción de los trabajadores sobre el bienestar laboral. Asimismo, el salario como indicador objetivo no puede, en nuestro modelo, explicar la satisfacción laboral, pero sí la percepción sobre lo que consideran un salario adecuado para el trabajo realizado. La relación débil entre salario y

satisfacción laboral es observada por Clark, Oswald y Warr (1996). Por último, el tipo de contrato en el modelo final no es significativo, pero sí lo es la percepción de estabilidad en el puesto de trabajo. Los indicadores subjetivos han resultado más influyentes en la satisfacción laboral que los objetivos. La subjetividad, entendida como “el proceso de producción de formas de interacción social y el proceso de individuación en entornos sociales estructurados” (Köler y Artiles, 2005), es clave para predecir la satisfacción de los individuos en el entorno laboral.

Tabla 12. Regresión lineal satisfacción en el trabajo y el conjunto de indicadores de las tres dimensiones.

Satisfacción en el trabajo				
Dimensiones	Factores	Coefficiente β	β tipificado	
Socio-demográficas	Mujer	.0891825 (.0711016)	.0225945	
	Edad	-.0589134** (.0204511)	-.3331684	
	Edad 2	.0006485** (.0002446)	.298337	
	Soltero	-.2198219** (.0782512)	-.0546169	
	Divorciado, separado, viudo	.0591548 (.1126359)	.0085062	
	Primaria	-.1090379 (.1993459)	-.0203495	
	Secundaria	-.1588939 (.1956223)	-.0409719	
	Universitaria	-.3784085* (.2124205)	-.0867557	
	Factores positivos en el trabajo	Seguridad en el puesto de trabajo	.1240068*** (.0303609)	.0830541
		Implicación en la organización	.0873162*** (.0260459)	.0586852
Expectativas de ascenso por formación		.0343159 (.0217934)	.0264483	
Satisfecho con el salario		-.4435191*** (.0343114)	-.2278206	
Factores del bienestar en el trabajo	Trabajo bien hecho	Orgullo del trabajo que hace .2263225*** (.0338427)	.1271236	
	Utilidad social	Útil para la sociedad .1146465*** (.031947)	.0640719	
	Ambiente laboral	Bastante estimulante	-.2110496** (.1046313)	-.0535899
		Algo estimulante	-.5519951*** (.1153954)	-.1278814
		Poco estimulante	-1.004.503*** (.1348988)	-.1839579
		Nada estimulante	-1.957.549*** (.1630852)	-.2637402
	Confirmación de la conducta	Pocas veces -.0805307 (.1332167)	-.0133113	
	Algunas veces	-.0244761	-.0061409	

		(.1120079)	
	Muchas veces	.0906372 (.1176096)	.0205842
	Siempre	.1838972 (.1284019)	.035314
Relaciones con los compañeros	Con casi ninguno	.0281047 (.1254265)	.0049922
	Con algunos	-.0113488 (.1182263)	-.0026647
	Con la mayoría	-.0148921 (.1281485)	-.0033332
	Con todos	.0727984 (.13931)	.0157719
Clase social	Clase II	.1349751 (.1313765)	.0212161
	Clase III	.0038253 (.1202364)	.0009419
	Clase IVab	-.1840162 (.4445072)	-.0065338
	Clase IVc	.4506218 (.3202057)	.0235676
	Clase V+VI	.0879796 (.1334923)	.0207124
	Clase VII	-.0493338 (.1468659)	-.0089905
Condiciones laborales claves	Horas dedicadas al trabajo	-.0192513*** (.0040763)	-.0881829
	Factor control del trabajo	.2282024*** (.0432508)	.1127191
	Riesgos Psicológicos(estrés)	-.1606373*** (.0249501)	-.1069421
	Riesgos físicos	-.0601522** (.0261491)	-.0397656
	Desplazamiento entre 30 y 60 minutos	-.1348244* (.0804061)	-.0262648
	Desplazamiento entre 60 y 90 minutos	-.3865366** (.1694357)	-.0355678
	Contrato indefinido	-.1322516 (.1074627)	-.032504
	Contrato temporal	-.2188845 (.1362802)	-.0476438
	Jornada parcial	-.3455949** (.1261151)	-.0537128
	Salario (LN ingresos)	.1666827 (.1286127)	.0289118
Constante		9.353.612 (.5963206)	
Number of obs		2337	
R-squared		0.4646	
Adj R-squared		0.4548	
Root MSE		14.237	

Fuente: ECVT (2004)

4.- Conclusiones

En este trabajo se ha analizado la satisfacción laboral a través de un conjunto de indicadores de calidad de vida en el trabajo. Para ello se han utilizado datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (2005TI) y de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2004).

Los indicadores que más influyen en la satisfacción laboral son, en orden a su poder explicativo: trabajar en un ambiente estimulante, estar satisfecho con el salario recibido, el sentirse orgulloso del trabajo que se realiza, el control y la autonomía sobre el trabajo, niveles bajos de estrés laboral, el número de horas dedicadas al trabajo, la percepción de estabilidad laboral y la utilidad social del trabajo. Los indicadores estructurales ejercen influencia sobre la satisfacción, aunque en menor medida que los indicadores subjetivos. Los trabajadores contratados con jornada completa están más satisfechos que los contratados a tiempo parcial, y un aumento en las horas trabajadas y en el tiempo empleado a desplazamiento supone una disminución en la satisfacción laboral. Estos resultados son coherentes con investigaciones previas (Clark, Oswald y Warr 1996; Haile, 2009; Clark 2009), que apuntan la importancia del exceso de horas de trabajo en la satisfacción laboral.

El nivel de estudios también resulta significativo, pero solo en los trabajadores con estudios universitarios o de postgrado respecto a los sin estudios. Los universitarios se muestran más insatisfechos que los que no tienen estudios (Clark y Oswald 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; García y Marcos 2009, para el caso español). El nivel de estudios se relaciona con las expectativas, de tal manera que a mayor nivel de estudios más expectativas se generan a la hora de encontrar una ocupación que se corresponda con la formación alcanzada. Si estas expectativas no se cumplen, la satisfacción en el trabajo puede descender.

La edad, la edad elevada al cuadrado y el estado civil soltero, respecto a estar casado, influyen en la satisfacción laboral. A menor edad mayor satisfacción laboral, pero esta relación no es lineal, sino que la satisfacción aumenta ligeramente en las edades

superiores. Estos resultados son coherentes con investigaciones realizadas en el ámbito de la satisfacción con la vida en general (Blanchofer y Oswald, 2008). Así, tanto el ciclo vital como el estar sin pareja son factores que influyen en la satisfacción con la vida en su conjunto y en nuestro estudio influyen también en el ámbito específico de la satisfacción laboral (Clark y Oswald, 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; Clark 2009; Haile 2009).

Los indicadores objetivos que no influyen en la satisfacción una vez se han introducido todas las variables son: el salario, la clase social y el tipo de contrato. Los elementos subjetivos en el lugar de trabajo tales como el estímulo, el estar orgulloso del trabajo realizado, el grado de control y autonomía sobre el trabajo y la utilidad social se muestran más influyentes en relación a la satisfacción con el trabajo que la posición ocupacional objetiva. El salario, en el “modelo de condiciones laborales claves” sí influye en la satisfacción con el trabajo, dado que un aumento en la renta supone un aumento en la satisfacción. En el modelo final no mantiene una relación significativa estadísticamente, como sí la mantiene la variable de satisfacción con el salario. Esta relación débil entre salario y satisfacción laboral coincide con la literatura especializada (Clark, Oswald y Warr, 1996), que pone el acento en los factores subjetivos de la satisfacción laboral. Del mismo modo, el tipo de contrato, como indicador objetivo, no influye en la satisfacción laboral, pero sí la percepción de estabilidad en el trabajo.

En síntesis, en orden a su poder explicativo, los indicadores relacionados con las dimensiones subjetivas del bienestar han resultado más influyentes que los estructurales. Esto es debido a que las condiciones objetivas tales como el salario, el tipo de contrato o la clase social, no explican por sí mismas la satisfacción con el trabajo, tanto como la percepción de los trabajadores sobre esas condiciones laborales. Así, la satisfacción con el salario recibido, la percepción de estabilidad laboral o los recursos obtenidos (estímulos positivos, grado de control y autonomía en el trabajo, sentimiento de orgullo o bajos niveles de estrés laboral), se presentan más influyentes en el bienestar laboral. La capacidad de controlar la propia vida y el medio que nos rodea es un factor clave tanto en la satisfacción con la vida en general (De Pablos, Lopez y Martínez, 1999), como en la satisfacción laboral (Jorge y Schaufeli 1998; Sousa-Poza y Sosa-Poza 2000; Clark 2009; Haile 2009). De igual modo, la influencia de los recursos afectivos y

simbólicos se ha revelado importante para alcanzar el bienestar en el trabajo (Hochschild 1979; Breen 2005).

La incorporación de la dimensión subjetiva, en los estudios sobre los diversos dominios de la satisfacción, es amparada por investigaciones precedentes (Jowell y Eva 2009; Huper, Clark et al. 2008, 2009; Georgellis, Tsitsanis y Yin, 2008; Veenhooven 2009; Somarriba y Pena, 2009; Diener et al. 1997), que demuestran que los elementos cognitivos y valorativos influyen en la percepción de la satisfacción con la vida en general y, en el ámbito laboral, en la satisfacción de los trabajadores (Clark y Oswald, 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; Sousa-Poza y Sousa Poza, 2000; Clark, 2009; Clark et al. 2009; Haile 2009).

BIBLIOGRAFÍA

Bericat, E., (2000) “La sociología de la emoción y la emoción en la sociología”. *Papers*, 62:145-176.

Blanchofer, D., y Oswald, A., (2008). “Is well being U-shaped over the life cycle?”. *Social Science and Medicine*, 66(8):1733-1749.

Boltanski, L y Chiapello E., (2002). “El Nuevo Espíritu del Capitalismo”. Madrid, Akal.

Breen, R., (2005). “Approaches to Class Analysis” Cambridge University Press.
Edited by Erik Olin Wright, with contributions by Erik Olin Wright, Richard Breen, David Grusky, Elliott Weininger, Aage Sorensen and Jan Pakulski.

Clark A.E., y Oswald, A., (1994). “Unhappiness and Unemployment”. *The Economical Journal*, Vol. 104.

Clark A.E., Oswald, A., y Warr, P., (1996). “Is job satisfaction U-shaped in age?”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69.

Clark A.E., y Oswald, A., (1996). “Satisfaction and comparison income”. *Journal of Public Economics*, Vol. 61.

Clark, A.E., (2009). “Work, jobs and well-being”. Paris School of Economics and IZA, Vol. 02.

Clark, A.E., Knabe, A., y Rätzl, S., (2009). “Boon or Bane? Other’s Unemployment, Well-being and job security”. IZA, N° 4210.

Cohen, S., y Willis, T.A., (1985). “Stress, social support and the buffering hypothesis”. *Psychological Bulletin*, 98:310-357.

De Pablos, J.C., Lopez, G.Y., y Martínez P. N., (1999). “El dominio sobre lo cotidiano: la búsqueda de la calidad de vida”. *Reis*, 86:55-78.

Diener, et al., (1997). “Recent findings on subjective well being”, *Indian Journal of Clinical Psychology*.

Erikson, R. y Goldthorpe, J., (1992): “The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies”. Oxford: Clarendon Press.

Frey, B., y Stutzer, A., (2000). “Happiness, economy, and institutions”. *Economic Journal*, 110:918-938.

García, G.F., y Marcos, B.C., (2009). “Satisfacción laboral, calidad del empleo y nivel educativo: un análisis con micro-datos de los ocupados en la ciudad de Sevilla”. Fundación Centro de Estudios Andaluces, Documento de Trabajo E2009/05.

Georgellis, Y., Tsitsianis, N., y Yin, Y., (2009). "Personal Values as Mitigating Factors in the Link Between Income and Life Satisfaction: Evidence from the European Social Survey". *Social Indicators Research* 91:329-344

Groot L.F.M., Schippers J.J., y Siegers J.J., (1990). "The Effect of Unemployment, Temporary Withdrawals and Part Time Work on Worker's Wage Rates". Oxford University Press.

Haile, G.A., (2009). "Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer-Employee Data. IZA, N° 4101.

Hochschild, A.R., (1979). "Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure". *American Journal of Sociology*, 85:551-575.

Huppert, A.F., Clark, A., Stutzer, et al., (2009). "Measuring well being across Europe: Description of the ESS well being module and preliminary findings". *Social Indicators Research*, 91:301-315.

Jonge, J.D. y Schaufeli, W.B., (1998). "Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19.

Jowell, R., y Eva, G., (2009). "Happiness is not enough: Cognitive judgements as indicator of national well being". *Social Indicators Research*, 91:317-328.

Köler, H.D y Artiles, A.M., (2005). "Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales". Delta Publicaciones.

Méda, D., (1996). "El valor del trabajo visto en perspectiva". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol.115.

Morrel, S. L.; Taylor R.J. y Kerr, C.B., (1998). "Unemployment and young's people health". *The Medical Journal of Australia*.

Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N., y Bervuge, L., (1999). "Subjective well being and Social Production Functions". *Social Indicators Research*, 46:61-90.

Pichler, F., y Wallace, C., (2009). "What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations". *European Sociological Review*, 5:535-549.

Santos, R.F., (2000). "Satisfacción, Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo". *REIS*, 92:11-44.

Somarriba, N., y Pena, B., (2009). "Synthetic Indicators of Quality of Life in Europe". *Social Indicators Research*, 94:115-133

Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A.A., (2000). “Well-being at work: a cross-national analysis of levels and determinants of job satisfaction”. *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29

Veenhoven, R., (2009). “Well-Being in Nations and Well-Being of Nations. Is There a Conflict Between Individual and Society?”. *Social Indicators Research*.

Weber, M., (1964). “Economía y Sociedad. Esbozo de una sociología comprensiva”. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.

European Working Conditions Surveys (EWCS).

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>