



GRADO EN ECONOMÍA

CURSO 2015-2016

TRABAJO FIN DE GRADO

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ESPAÑOLES DURANTE LA CRISIS.**

**WORK SATISFACTION AMONG THE SPANISH
WORKERS DURING THE CRISIS.**

AUTORA: ALBA BRAVO GARCÍA

DIRECTOR: NAMKEE AHN JUNG

30/06/2016

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 VARIABLES LABORALES.....	5
2.2 VARIABLES PERSONALES.....	6
2.3 VARIABLES FAMILIARES.....	7
2.4. OTRAS VARIABLES NO INCLUIDAS POR FALTA DE DATOS.	7
3. DATOS.....	9
3.1 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.	9
3.2 ANÁLISIS UNIVARIANTE.....	12
4. RESULTADOS.....	17
4.1 ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VARIABLES LABORALES.	17
4.2 ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VARIABLES PERSONALES Y FAMILIARES.....	18
5. CONCLUSIONES.....	21
6. BIBLIOGRAFÍA.....	23

RESUMEN

En este trabajo intentaremos analizar algunas de las principales causas de la felicidad laboral de los trabajadores españoles una vez los efectos de la última crisis económica ya se hubieran notado, en el año 2013, utilizando los datos del INE. Analizaremos tres grupos de variables que pueden tener efecto sobre la satisfacción laboral: variables de tipo laboral, personal y familiar. En un primer momento, hemos realizado un análisis univariante para ver la relación entre cada variable y la satisfacción laboral. Más tarde hemos hecho una regresión por mínimos cuadrados ordinarios usando como variable dependiente la satisfacción laboral y como variables explicativas las de tipo laboral. Las demás variables las hemos ido incluyendo paulatinamente. Las variables de tipo laboral tienen efectos directos sobre cómo perciben los trabajadores su empleo, y las personales y familiares las utilizaremos como variables *proxy* de las preferencias y circunstancias de cada trabajador, que también determinan la satisfacción. Los datos recogidos del INE hacen referencia a una muestra de 26.884 individuos, la cual hemos restringido a 7.690 observaciones para obtener una muestra sin valores perdidos para ninguna variable. Los resultados obtenidos son los que encontramos en la literatura. La seguridad laboral medida a través del tipo de contrato, el nivel de renta (como *proxy* del salario), horas de trabajo semanales, satisfacción con el tiempo para llegar al trabajo (como *proxy* del tiempo empleado para llegar al trabajo), estar casado o tener buena salud afectan de forma positiva a la felicidad con el puesto de trabajo.

Palabras clave: crisis económica, satisfacción laboral, causas, variables laborales.

ABSTRACT

In this paper we try to analyze some of the principal causes of work satisfaction among Spanish workers once the last economic crisis has been established, using data from the INE. We will analyze three groups of variables that may be related to job satisfaction: labour, personal and familiar ones. First of all, we have made a univariate analysis in order to see the relationship between each variable and work satisfaction. Then, we have made an ordinary least square regression using as a dependent variable work satisfaction and as independent variables, the labour ones. Personal and familiar variables have been included gradually. Labour variables have a direct effect on work satisfaction, and we will use personal and familiar variables as a proxy of workers preferences and circumstances, which will also determine satisfaction. We have data from 26.884 workers that has been restricted to 7.690 workers to avoid missing values. The results are consistent with what we find in the literature. Job security, measured by the type of contract, income (as a proxy of wage), working hours per week, satisfaction with commuting time to work (as a proxy of time to commute), being married or healthy, have positive effects on work happiness.

Key words: economic crisis, work satisfaction, causes, labour variables.

1. INTRODUCCIÓN.

La última crisis económica que ha sufrido España ha tenido consecuencias devastadoras para el empleo. Muchos puestos de trabajo han sido destruidos, y otros han visto empeoradas sus condiciones laborales. En términos generales, el poder adquisitivo de los individuos ha disminuido, en gran parte como consecuencia de las precarias condiciones laborales. Según el INE, la tasa de paro en el año 2006 era del 8,26%. En el año 2013, esta cifra aumentó hasta el 25,73%.

Algunos estudios señalan que el hecho de estar desempleado afecta de manera negativa al bienestar subjetivo de las personas (Di Tella, MacCulloch y Oswald, 2001; Ahn y Mochón, 2010). En este último trabajo, en concreto, se obtiene que una persona en desempleo reporta 0,33 puntos menos de satisfacción con la vida que una persona empleada, en una escala de 1 (nada satisfecho) a 4 (muy satisfecho).

Teniendo en cuenta la alta tasa de desempleo en nuestro país, y los efectos negativos que ésta tiene sobre el bienestar de las personas, nos podría asaltar la siguiente pregunta: ¿cuáles son los factores que inciden en la felicidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, una vez han “asegurado” la felicidad que les reporta el estar empleado? En este estudio intentaremos dar respuesta a estas preguntas, y ver si la felicidad de los empleados en su puesto de trabajo depende únicamente de variables como la renta, o si por el contrario hay más variables de tipo socio-demográficas o con otras cualidades.

En los últimos años, ha habido un gran aumento de los estudios sobre economía de la felicidad. La literatura disponible señala que existen múltiples variables con efectos significativos para explicar la felicidad, como puede ser el estado civil, la situación laboral, la renta, las expectativas, el nivel de salud, etc. (Ahn y Mochón, 2010).

La felicidad es una buena variable *proxy* de la utilidad de los individuos, que va más allá del nivel de renta o capacidad de consumo y ahorro (aunque estas variables también tienen efectos positivos sobre la felicidad). Por eso, es interesante analizar cómo se encuentran los españoles en relación a su trabajo en función de variables de diversa índole, como puede ser la edad, el sexo, el nivel de salud, el nivel de estudios, el estado civil, el tipo de contrato, las horas de trabajo a la semana, su situación profesional, su satisfacción con el tiempo que emplean en llegar al trabajo, etc.

El estudio se centra en los individuos que trabajaban en el año que se realizó la encuesta, el 2013. En este año, la crisis en España ya estaba asentada y los efectos ya se habían hecho notar, aunque no había desaparecido. La falta de datos imposibilita una comparación entre la satisfacción laboral antes y después de la crisis, así que el estudio se centra en los factores que tenían influencia sobre la satisfacción laboral en ese año. Las variables seleccionadas para el análisis han sido divididas en tres grupos: variables laborales, personales y familiares. Las variables laborales escogidas son las siguientes: horas de trabajo semanales, tipo de contrato, número de años pasados en trabajo remunerado, renta neta en el año anterior a la encuesta y satisfacción con el tiempo que tiene que emplear para ir al trabajo. Las variables personales son: la edad, el sexo, el país de nacimiento, nivel de estudios y la salud. Por último, como variable familiar hemos incluido una que fusiona las variables “estado civil” y “pareja de hecho”.

2. MARCO TEÓRICO.

Antes de empezar a analizar los efectos que las variables seleccionadas tienen en la satisfacción laboral, intentaremos ver de forma teórica qué efecto podrían tener, y si éste es positivo o negativo. La literatura disponible sobre el tema ayudará a respaldar estas ideas, para más adelante ver cómo se comportan los datos de nuestra muestra.

La satisfacción que obtienen los individuos en su puesto de trabajo depende de las características del mismo, condicionadas por las preferencias y actitud del trabajador. Estas dos últimas no nos las pueden proporcionar los datos, pero sí podemos observar otras variables de tipo personal o familiar que las reflejen. Por otro lado, hay características del trabajo importantes para explicar la satisfacción laboral que no están disponibles en los datos, pero pueden estar correlacionadas con algunas variables familiares o personales. Es por esto, por lo que no nos centraremos únicamente en las características del puesto de trabajo, e incluiremos en el análisis variables de tipo personal y familiar.

2.1 VARIABLES LABORALES.

Dentro de este grupo, tenemos aquellas variables que hacen referencia a la situación y condiciones laborales de los individuos. En este caso: renta neta en el año 2012, horas de trabajo semanales, tipo de contrato, número de años pasados en trabajo remunerado, y satisfacción con el tiempo que tiene que emplear para ir al trabajo.

Una variable fundamental a la hora de explicar la satisfacción laboral es el salario que perciben los individuos por su empleo. La falta de datos imposibilita la inclusión de esta variable en el análisis, y por ello incluiremos la renta neta en el año anterior a la encuesta como variable *proxy*. Esta variable tendrá un efecto positivo en la satisfacción laboral. Cabe destacar, sin embargo, que este efecto es mayor entre individuos con rentas bajas, y también mayor para los hombres que para las mujeres (Ahn, 2005).

Las horas de trabajo semanales tendrán una relación positiva o negativa con el bienestar en función de si el individuo trabaja las horas deseadas (relación positiva) o más o menos horas de las deseadas (relación negativa) (Ahn, 2005). Encontrar un equilibrio entre horas de trabajo y de ocio es esencial para elevar la satisfacción, pudiendo conciliar la vida profesional y la personal. Podemos ilustrar esto con un ejemplo: en Estados Unidos, las horas trabajadas al año están muy por encima de las trabajadas en países europeos. Esto hace que su PIB sea más alto. Sin embargo, el nivel de felicidad en Estados Unidos es constante desde 1975, cuando en Europa ha experimentado un aumento en las últimas décadas (Layard, 2005). No podemos asegurar que este estancamiento en la felicidad sea el resultado de las largas jornadas de trabajo estadounidenses, pero nos podemos hacer una idea aproximada de este efecto. En este apartado, sería también interesante analizar cuántas horas se trabajan por encima o por debajo de las deseadas. Las personas que trabajan más o menos horas de las que les gustaría ven mermada su satisfacción, en especial las que trabajan más (Ahn, 2005). En este análisis, la falta de datos imposibilita la inclusión de esta variable.

La estabilidad laboral, y la seguridad de conservar el empleo, son factores que claramente influyen de forma positiva a la satisfacción en el trabajo. Es importante, por

tanto, tener en cuenta el tipo de contrato que tiene cada individuo. Esperaremos que personas con un contrato fijo obtengan más satisfacción que las que tienen un contrato temporal. Los resultados en la literatura respaldan esta idea: individuos con contrato fijo que trabajan en el sector público obtienen 0,6 puntos adicionales de satisfacción que aquellos cuyo contrato es temporal en el sector privado (Ahn, 2005).

Por último, podemos pensar que los individuos estarán mejor con respecto a su trabajo cuanto menos tiempo necesiten emplear para llegar a él. Al no tener datos sobre el tiempo que tardan los individuos en llegar a su trabajo, utilizaremos una variable *proxy*, que es la satisfacción de los trabajadores con el tiempo que emplean en ir a su trabajo. En principio, esta variable tendrá efectos positivos sobre la satisfacción general con su trabajo. Los resultados encontrados en la literatura señalan que este efecto es pequeño cuando el tiempo empleado es inferior a 30 minutos, y que a partir de este tiempo la satisfacción se reduce de forma considerable (Ahn, 2005).

2.2 VARIABLES PERSONALES.

Dado que la satisfacción laboral depende de muchos factores, además del salario, es necesario incluir en el análisis variables de tipo personal, como la edad, el sexo, el país de nacimiento, nivel de estudios y la salud.

Es posible que con la edad, aumente la satisfacción laboral. Por una parte, es posible que a medida que aumenta la antigüedad en un puesto de trabajo, mejoren las condiciones laborales, o que los individuos cambien de puesto de trabajo para mejorar su satisfacción laboral. En la literatura encontramos diferentes opiniones. La mayoría de los estudios señalan que la satisfacción aumenta con la edad del individuo, al menos hasta una determinada edad. En otros, hacen una diferencia entre trabajadores profesionales (que son aquellos que precisan de una formación específica y un título, normalmente de educación superior, que la acredite) y no profesionales (los cuales no precisan de formación específica ni título). Los primeros experimentan un aumento de la satisfacción laboral a medida que pasan los años, mientras que los segundos experimentan una disminución hasta aproximadamente la mitad de su vida, para más adelante volver a aumentar su nivel de satisfacción (Robbins, 2004).

En lo que se refiere al sexo, no tendría por qué haber diferencias significativas entre hombres y mujeres desde un punto de vista biológico. En cambio, existen diferencias en la percepción del trabajo entre hombres y mujeres. Ellas dicen estar significativamente más satisfechas en su trabajo que los hombres (Ramírez y Lee, 2011). Esta diferencia entre mujeres y hombres se debe, principalmente, a que las expectativas laborales de las mujeres son menores que las de los hombres. Por este motivo, una mujer con idénticas características que un hombre, obtendrá un mayor nivel de satisfacción laboral que éste (Clark, 1997).

Es posible que las personas con nacionalidad española obtengan más satisfacción que las de diferentes nacionalidades. Aquellas que han tenido que irse a otro país, por las razones que sean, puede que obtengan un menor nivel de satisfacción laboral, al estar lejos de su familia y su país de origen. Otro factor que podría explicar esto sería la posible discriminación hacia los inmigrantes en el trabajo (Pereda, de Prada y Actis, 2000), que haga que la satisfacción laboral de los empleados disminuya.

El nivel de estudios es una variable con un claro efecto positivo sobre la satisfacción laboral. Las personas con un mayor nivel de estudios obtienen más satisfacción en su trabajo que aquellas con menor nivel. Esto puede venir relacionado con otras variables con las que el nivel de estudios también tiene relación, como el nivel de ingreso o las características del puesto de trabajo. (Ahn, 2005). Cabe mencionar, que al haber una

fuerte correlación entre el nivel de estudio y las características del trabajo, éste puede llegar a tener efectos negativos sobre la satisfacción laboral. Puede ocurrir que los trabajadores con altos niveles de estudio presenten una menor satisfacción laboral que quienes obtuvieron únicamente educación primaria, debido a que los trabajadores con estudios superiores tienen mayores aspiraciones en cuanto a su trabajo. Cuando no ven cumplidas sus expectativas laborales, la satisfacción con el empleo se podría ver reducida (Rico, 2012).

Por último, tener una buena salud es imprescindible para rendir bien en el puesto de trabajo, tener una mayor motivación y aumentar la productividad. Un nivel de salud bajo hace que los individuos se sientan menos satisfechos, así que podemos pensar que la salud tiene efectos positivos sobre la satisfacción (Frey y Stutzer, 2002). En la encuesta de la que hemos extraído los datos, los trabajadores califican su nivel de salud de 1 (=muy buena) a 5 (=muy mala). Al tener pocas observaciones con un nivel de salud “muy malo”, en este estudio, agruparemos las dos últimas categorías, “malo” y “muy malo”.

2.3 VARIABLES FAMILIARES.

En la base de datos publicada por el INE, podemos encontrar dos variables: “estado civil” y “pareja de hecho”. Dada la alta correlación entre ambas variables, en este estudio hemos creado una nueva variable fusionando estas dos. De esta forma, incluiremos en el análisis la variable “estado civil y pareja de hecho” para describir la situación sentimental en la que se encuentran los individuos. Esta variable tiene seis categorías: soltero, casado, separado, viudo, divorciado y pareja de hecho. Dentro de los casados, encontramos a los individuos que, conviviendo con su pareja, han contraído matrimonio formalmente. Todas aquellas personas que tienen pareja pero no han contraído matrimonio se encuentran en la categoría de pareja de hecho. En las demás categorías (soltero, separado, viudo y divorciado) se incluyen todos los individuos que no tienen pareja actualmente.

La literatura disponible señala que tanto para los hombres como para las mujeres, los separados, divorciados o viudos presentan niveles de satisfacción con la vida más bajo que personas casadas o solteras (Ahn, 2005). Si el estado civil tiene influencia sobre la satisfacción con la vida, se podría extrapolar este resultado a la satisfacción laboral, y pensar que también tendrá efectos sobre la satisfacción con el trabajo.

2.4. OTRAS VARIABLES NO INCLUIDAS POR FALTA DE DATOS.

En la literatura disponible encontramos otro tipo de variables que también afectan a la satisfacción individual en el trabajo, las cuales no podemos incluir en el análisis por falta de datos. El tamaño de la empresa, riesgo de accidente laboral o si el individuo trabaja en una empresa pública o privada, son variables significativas a la hora de explicar la satisfacción laboral (Borra y Gómez-García, 2015).

La satisfacción que obtenemos, en una gran parte, viene dada no por las características reales de nuestra vida, sino por cómo estamos en relación a cómo está la gente de nuestro entorno. Por esta razón, sería interesante analizar la opinión de los individuos respecto a la retribución que reciben por su trabajo: si lo consideran por encima o por debajo del salario de mercado en trabajos similares. En el primer caso, la

satisfacción será mayor que en el segundo (Ahn, 2005). La falta de datos también nos imposibilita la inclusión de esta variable.

Como he citado en el apartado anterior, otra variable interesante para el análisis y de la cual no tenemos datos es las horas semanales de trabajo por encima o por debajo de las acordadas en el contrato. También resulta interesante el nivel de flexibilidad, la afiliación sindical, un entorno de trabajo agradable, independencia y utilidad social (que tendrían un efecto positivo sobre la satisfacción de los individuos); y estar al cargo de niños, dificultad en la conciliación de la vida personal, turnos de noche y largas jornadas laborales (con efectos negativos sobre la satisfacción) (Ahn, 2005).

Borra y Gómez-García (2015) relacionan la satisfacción en el trabajo con el desempleo de los demás. Según su artículo, esta variable puede tener tanto efectos negativos como positivos. Por una parte, el aumento del desempleo de los demás causa inseguridad por quedar desempleado, lo cual reduciría la satisfacción laboral. Por otra parte, el efecto de las comparaciones con las personas de su entorno haría que la satisfacción laboral aumentase.

Al incluir la variable “tipo de contrato” en el análisis, estamos haciendo referencia a los individuos que poseen un contrato laboral. Todas aquellas personas que carezcan de él no habrán respondido a esta pregunta en la encuesta, teniendo así un problema de falta de datos. Por esta razón, todos los individuos a los que se hace referencia en el estudio son personas asalariadas, habiendo eliminado por tanto a empleadores o empresarios independientes. No obstante, sabemos que esta variable tiene efectos sobre la satisfacción laboral. El mayor bienestar laboral que tienen los trabajadores independientes con respecto a los empleados viene ligada a la mayor independencia de la que pueden disfrutar en su puesto de trabajo (Benz y Frey, 2004).

Por último, al estar analizando la satisfacción laboral, la situación laboral no se incluye en el estudio. Todas las personas a las que se hace referencia en el análisis están empleadas en el momento en que se realizó la encuesta. Sin embargo, la literatura nos puede dar una idea de cómo se comporta esta variable. Si comparamos algunas características de empleados y desempleados, vemos que éstos últimos presentan un mayor grado de suicidio, alcoholismo y depresión, tasa de mortalidad más elevada y peor salud. Por tanto, un nivel de satisfacción con la vida mucho menor que los empleados (Ahn y Mochón, 2010).

3. DATOS.

Para realizar el estudio, hemos obtenido datos de satisfacción laboral y de los diversos factores que pueden influir en ella de la Encuesta de Condiciones de Vida publicada por el INE, en concreto del módulo de bienestar del año 2013. La muestra se conforma de una selección de 26.884 individuos, que como veremos más adelante, se ha restringido a un total de 7.690 individuos para no tener valores perdidos para ninguna variable. A la hora de recoger información sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, estos puntúan su nivel de bienestar en una escala Likert de 0 a 10, siendo 0=nada satisfecho y 10=plenamente satisfecho. Todas las tablas que aparecen a continuación hacen referencia a esta muestra, que incluyen las variables seleccionadas para el análisis, y se refiere únicamente a las personas que estaban trabajando en el momento de la encuesta.

En el primer apartado, veremos cómo son nuestras variables, su media, máximos y mínimos, observaciones válidas, y qué porcentaje representa sobre el total de cada variable categórica sus distintas categorías. Después, realizaremos un análisis univariante para determinar de forma aislada qué efecto tiene cada variable por separado sobre la satisfacción laboral, y ver si son consistentes con los supuestos que realizamos en el marco teórico y con la literatura consultada.

3.1 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

En el cuadro siguiente, vemos los resultados principales de los datos en la muestra completa. Como podemos observar, no tenemos el mismo número de observaciones para las diferentes variables.

Tabla 3.1: Estadísticos principales. Muestra completa.

	Sat. con el trabajo	Edad	Horas de trabajo semanales	Renta neta en el 2012	Sat. con el tiempo para ir al trabajo	Número de años en trabajo remunerado
Media	6,96	49,9	38,96	6.734,20	7,2	23,41
Mínimo	0	17	1	0	0	0
Máximo	10	86	99	170.953,90	10	65
Desviación	1,97	18,6	10,68	10.650,81	2,16	15,01
Observaciones válidas	10.294	26.883	9.858	26.883	10.001	21.681

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013

La falta de datos puede ser un problema a la hora de realizar un estudio. Individuos que no contestan a algunas preguntas, faltan a la entrevista, etc., pueden ser algunas causas de ello. Una solución a este problema sería trabajar únicamente con muestras que posean la totalidad de los datos. Comenzaremos por eliminar aquellas observaciones que carezcan de datos sobre satisfacción laboral, quedándonos con un total de 10.294 observaciones. De esas observaciones tendremos que eliminar aquellas que les falten datos de otras variables, para evitar la aparición de sesgos. Hay observaciones sin datos de estado civil, nacionalidad, nivel de estudios, horas de

trabajo a la semana, tipo de contrato (esto se podría deber a que muchos trabajadores no precisan de contrato, como los empleadores o los empresarios independientes), nivel de salud, satisfacción con el tiempo para llegar al trabajo o años de trabajo remunerado. Una vez hemos eliminado los valores ausentes, tendremos una muestra de 7.690 observaciones con datos para todas las variables seleccionadas. A continuación, tenemos los resultados de las variables en esta muestra.

Al haber eliminado observaciones, las medias, desviaciones típicas y máximos y mínimos se ven alterados.

Tabla 3.2: Estadísticos principales. Muestra restringida.

	Sat. con el trabajo	Edad	Horas de trabajo semanales	Renta neta en el 2012	Sat. con el tiempo para ir al trabajo	Número de años en trabajo remunerado
Media	7,03	43,45	37,5	17.565,59	7,08	20,23
Mínimo	0	18	1	0	0	0
Máximo	10	77	99	170.953,91	10	57
Desviación	1,91	10,46	8,95	11.419,22	2,19	11,07
Observaciones válidas	7.690	7.690	7.690	7.690	7.690	7.690

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013

La tabla que se presenta a continuación muestra cómo se distribuyen los trabajadores de la muestra seleccionada entre las diferentes categorías de las variables categóricas. Para concentrar un mayor porcentaje de población en las categorías más bajas de la variable *salud*, hemos unido la categoría “mala salud” y “muy mala salud”.

Tabla 3.3: Distribución de las variables por categorías.

Variable	Muestra restringida	
	Porcentaje	Observaciones válidas
Variables laborales		
Tipo de contrato		7.690
Fijo	79,36%	
Temporal	20,64%	
Variables personales		
Sexo		7.690
Mujer	48,69%	
Hombre	51,31%	
País de nacimiento		7.690
España	91,27%	
UE 27	2,50%	
Resto del mundo	6,23%	
Estado de salud		7.690
Muy bueno	22,17%	
Bueno	64,07%	
Regular	12,24%	
Malo	1,29%	
Muy malo	0,23%	
Nivel de estudios		7.690
Primaria	7,94%	
Secundaria	48,56%	
Superior	43,50%	
Variables familiares		
Estado civil y pareja de hecho		7.690
Soltero	23,12%	
Casado	61,44%	
Separado	1,74%	
Viudo	1,17%	
Divorciado	3,71%	
Pareja de hecho	8,82%	

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013

Al eliminar las observaciones que contenían valores perdidos, vemos que la muestra se ciñe a las personas empleadas y asalariadas. El porcentaje de personas con mejor salud ha aumentado con respecto a la muestra completa, se ha duplicado el

porcentaje de personas con nivel de educación superior, y ha aumentado el porcentaje de tipos de contrato fijos. El resto de variables, en términos generales se han mantenido más o menos estables.

3.2 ANÁLISIS UNIVARIANTE.

En este apartado, hemos seleccionado algunas de las variables explicativas para analizar cómo afectan a la satisfacción de los individuos en su puesto de trabajo, sin el efecto que pueda tener sobre ésta la inclusión de otras variables relevantes. La muestra utilizada es la restringida de 7.690 observaciones.

Con estos resultados, podemos ver cómo afectan las variables a la satisfacción laboral de forma aislada. Se trata de una aproximación y no de efectos reales, ya que estas variables pueden estar influidas a su vez por otras que no estamos teniendo ahora en cuenta.

Tabla 3.4: Satisfacción laboral por satisfacción con el tiempo para ir al trabajo.

	Satisfacción media
0	5,98
1	6,19
2	6,52
3	6,52
4	6,25
5	6,39
6	6,71
7	6,90
8	7,19
9	7,52
10	7,88

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

En este primer caso, medimos la satisfacción en el trabajo en función del tiempo empleado para llegar al mismo. En términos generales, los datos nos revelan que los individuos que más satisfechos están con el tiempo que emplean en desplazarse hacia su trabajo, mayores niveles de satisfacción laboral presentan. Hay una diferencia en la satisfacción laboral media de 1,9 puntos entre los individuos “nada satisfechos” con el tiempo para ir al trabajo y los “plenamente satisfechos”.

Tabla 3.5: Satisfacción laboral por tipo de contrato

	Satisfacción media
Contrato fijo	7,11
Contrato temporal	6,72

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Como vemos en esta tabla, existe una gran diferencia en términos de satisfacción en el trabajo entre tener un contrato fijo y uno temporal. En concreto, hay una diferencia de 0,39 puntos en la satisfacción media. La seguridad que te proporciona un contrato fijo, y la ausencia de incertidumbre de quedar desempleado sin duda hace aumentar la satisfacción en el trabajo. La crisis económica que ha azotado a España en los últimos años ha tenido una gran influencia en el tipo de contratos que se efectúan. Además de la destrucción de empleo que ha tenido lugar, muchos de los contratos son temporales, afectando esto a la satisfacción de los individuos con respecto a su trabajo.

Tabla 3.6: Satisfacción laboral por edad y sexo

	Satisfacción media
Ambos sexos	
Total	6,9
De 16 a 29 años	6,9
De 30 a 44 años	6,9
De 45 a 64 años	6,9
65 años o más	7,4
Hombres	
Total	6,8
De 16 a 29 años	6,9
De 30 a 44 años	6,8
De 45 a 64 años	6,8
65 años o más	7,9
Mujeres	
Total	7,0
De 16 a 29 años	6,9
De 30 a 44 años	7,1
De 45 a 64 años	6,9
65 años o más	6,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ECV 2013.

En esta tabla, podemos ver la satisfacción laboral media en función de la edad y el sexo de los individuos encuestados. La población española está bastante satisfecha con su trabajo. En todos los casos, la satisfacción media se encuentra por encima de 6,7 puntos. Si hacemos una distinción por sexos, vemos que en total, las mujeres obtienen 0,2 puntos más de satisfacción media que los hombres. Las mujeres obtienen niveles de satisfacción mayores o iguales que los hombres en cada tramo de edad, excepto a partir de los 65 años. Es aquí donde la satisfacción laboral de los hombres se dispara, rozando una puntuación de 8. Esto puede deberse a que los hombres que continúan trabajando a partir de los 65 años son aquellos que más disfrutan de su trabajo, o que tienen un puesto de trabajo que reporta una mayor satisfacción. Las mujeres en cambio, obtienen la puntuación más baja en el tramo más alto de edad, en concreto de 6,7.

Estos resultados coinciden con los supuestos que hicimos previamente: la satisfacción laboral media es mayor para las mujeres, y la satisfacción aumenta con la edad. Este último resultado sólo se puede aplicar para los hombres, ya que las mujeres están más satisfechas con su trabajo en el tramo de 30 a 44 años, y a partir de esta edad disminuye hasta llegar a 6,7 a partir de 65 años, la puntuación más baja de todos los tramos de edad.

Tabla 3.7: Satisfacción laboral por nivel de estudios

Satisfacción media	
Educación primaria o inferior	6,81
Educación secundaria primera etapa	6,94
Educación secundaria segunda etapa	6,94
Educación superior	7,18

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Esta tabla, que presenta el nivel de satisfacción por nivel de formación alcanzado también refleja que en media, la población está bastante satisfecha con su trabajo. Para todos los niveles de educación, la satisfacción media se encuentra por encima de 6,8. Existen diferencias significativas entre las personas que recibieron únicamente educación primaria y secundaria y los que recibieron educación superior. Estos últimos dicen ser, en media, 0,37 puntos más felices que los que obtuvieron educación primaria y 0,24 puntos más felices que los que tienen educación secundaria.

Estos resultados también son coherentes con los supuestos realizados previamente. Tal y como dijimos, la satisfacción en el trabajo aumenta a medida que los estudios alcanzados por el individuo son mayores. Esto, como señalamos anteriormente, puede venir influido por otras variables que tienen relación con el nivel de estudios, como el

nivel de renta o las condiciones laborales, que también son más favorables cuanto mayor sea el nivel de estudios alcanzado por el individuo.

En este caso, al estar observando el comportamiento de la variable *nivel de estudios* sin tener en cuenta diferentes características del trabajo, no se puede apreciar el efecto de la brecha existente entre las expectativas laborales que un trabajador con niveles de estudio altos, y sus condiciones reales de trabajo. Por eso, los trabajadores con altos niveles de estudio resultan ser significativamente más felices en su trabajo que los demás.

Tabla 3.8: Satisfacción laboral por nacionalidad.

	Satisfacción media
Española	7,04
UE 27	6,93
Resto del mundo	6,90

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Si miramos la satisfacción en el trabajo en función de la nacionalidad de los trabajadores, vemos que las personas de nacionalidad española obtienen la mayor satisfacción media, seguida de los extranjeros de la UE 27 y posteriormente por los extranjeros del resto del mundo. Esto es coherente con lo que supusimos en un principio: las personas de nacionalidad española son más felices en su trabajo que los extranjeros. En concreto, 0,11 puntos más felices que los de la UE 27 y 0,14 puntos más que los extranjeros del resto del mundo.

Tabla 3.9: Satisfacción laboral por nivel de salud

	Satisfacción media
Muy bueno	7,53
Bueno	7,00
Regular	6,48
Malo y muy malo	5,54

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Un individuo con un nivel de salud mayor tendrá una mejor actitud ante la vida (y ante su trabajo) que alguien cuya salud no sea tan buena. Los datos así nos lo dicen: cuanto mayor es el nivel de salud, la satisfacción laboral aumenta. A medida que el nivel de salud empeora, la satisfacción laboral disminuye también. Como hemos indicado en apartados anteriores, hemos agrupado las dos últimas categorías con el fin de evitar la aparición de anomalías en los resultados. Únicamente un 0,23% de los trabajadores de nuestra muestra indicó que su salud era “muy mala”. Por eso, los resultados podrían verse alterados si las consideramos dos categorías diferentes.

Tabla 3.10: Satisfacción laboral por estado civil.

	Satisfacción media
Solteros	6,99
Casados	7,08
Separados	6,74
Viudos	7,15
Divorciados	7,08
Pareja de hecho	6,81

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

En el apartado anterior pensamos que el estado civil también puede tener consecuencias en la felicidad de los individuos en su vida, y que por tanto también sobre el trabajo. A la vista de los resultados que obtenemos en esta tabla, podemos decir que no existen grandes diferencias en la satisfacción laboral por razones de estado civil, excepto para los separados, que presentan 0,34 puntos menos de satisfacción media que los casados, los cuales reportan un alto grado de satisfacción laboral. También es llamativo que los viudos sean quienes presenten el más alto nivel de satisfacción, lo cual es contrario a lo que supone la literatura. Esto puede deberse al efecto de la edad entre los hombres. Como hemos mencionado antes, la satisfacción laboral de los hombres es mayor en el tramo más alto de edad porque quienes continúan trabajando son los que más satisfacción obtienen de su trabajo. Este efecto puede tener consecuencias en otras variables como el estado civil, ya que por lo general las personas viudas son las más mayores.

Hay que tener en cuenta que el análisis univariante que estamos realizando es sesgado, ya que no estamos teniendo muchas otras variables importantes que afectan a los resultados.

A pesar de que todas estas variables analizadas puedan estar influidas por otras que no estamos teniendo en cuenta, es importante ver cómo evoluciona de forma aproximada la satisfacción con el trabajo en función de las mismas, y si las relaciones son positivas o negativas. Los datos, además, han respaldado las ideas que teníamos en un principio: la satisfacción en el trabajo aumenta con la edad, es mayor en media para las mujeres, aumenta cuanto mayor sea el nivel de estudios alcanzado, es mayor en el caso de individuos de nacionalidad española, aumenta al aumentar el nivel de salud, es mayor en el caso de tener un contrato fijo, y es mayor para los casados y solteros que para los separados.

4. RESULTADOS.

Con el fin de analizar el efecto que tienen estas variables sobre la satisfacción laboral de forma conjunta, realizaremos un análisis de regresión utilizando mínimos cuadrados ordinarios. Realizaremos las regresiones de forma separada por cada grupo de variables (laborales, personales y familiares).

4.1 ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VARIABLES LABORALES.

En primer lugar, nos interesará ver cómo afectan las variables de tipo laboral seleccionadas a la satisfacción con el trabajo. Después añadiremos variables de otro tipo, para ver cómo van cambiando los resultados en función de las variables incorporadas a la regresión. El modelo que queremos estimar en este apartado es el siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Sat. laboral}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{horas de trabajo semanales}_i \\ & + \beta_2 (\text{horas de trabajo semanales})_i^2 + \beta_3 \text{tipo de contrato}_i \\ & + \beta_4 \text{n}^\circ \text{ de años pasados en trabajo remunerado}_i \\ & + \beta_5 \text{renta neta en el año 2012}_i \\ & + \beta_6 \text{satisfacción con el tiempo para llegar al trabajo}_i + u_i \end{aligned}$$

Como dijimos en apartados anteriores, la satisfacción laboral aumenta al aumentar el número de horas trabajadas a la semana, pero a partir de un punto, esta relación se vuelve negativa. Por eso, hemos añadido la variable horas de trabajo al cuadrado. Al estimar la regresión podremos ver a partir de cuántas horas de trabajo a la semana tiene la variable efectos negativos sobre el bienestar. Dividiremos las variables categóricas en sus distintas categorías, y dejaremos una de ellas fuera de la regresión para no incurrir en problemas de multicolinealidad. En este caso, el grupo base de la variable *tipo de contrato* es *contrato temporal*.

Al estimar el modelo anterior, obtendremos los siguientes resultados:

Tabla 4.1: Regresión con variables laborales.

	Coefficiente	Valor p	
const	3.64905	5.69e-087	***
Horas trabajo semanales	0.0871320	2.64e-019	***
Horas trabajo semanales ²	-0.00115071	1.08e-016	***
Contrato fijo	0.104421	0.0708	*
Años trabajo remunerado	-0.00583345	0.0041	***
Renta neta 2012	1,57E+00	1.89e-013	***
Sat. Tiempo	0.223942	1.65e-117	***

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Los resultados obtenidos nos revelan que la satisfacción laboral aumenta con el número de horas de trabajo a la semana, concretamente en 0,08 puntos. Esto no ocurrirá siempre, sino que el efecto será negativo a partir de cierto valor de la variable. Para conocer este valor, calculamos: $\frac{\delta \text{Sat. laboral}}{\delta \text{Horas tr. semanales}} = 0$. Al calcular la derivada e igualarla a cero, obtenemos que la relación entre satisfacción laboral y horas de

trabajo semanales será negativa a partir de las 45 horas de trabajo semanal. Tener un contrato fijo hace que el individuo presente 0,1 puntos más de satisfacción que uno con un contrato temporal. El número de años pasados en el trabajo remunerado hace disminuir la satisfacción laboral, aunque muy poco, sólo 0,005 puntos por año. La renta neta obtenida en el año anterior de la encuesta hace aumentar mucho la satisfacción laboral. Por último, cuanto más satisfecho esté el individuo con el tiempo que tarda en llegar a su puesto de trabajo, más satisfacción laboral obtendrá. En concreto, al aumentar en un punto la satisfacción con el tiempo para llegar al trabajo, la satisfacción laboral aumenta en 0,22 puntos.

Los resultados obtenidos en la regresión son consistentes con los supuestos que hicimos inicialmente, y con la literatura disponible. Además, cabe destacar que todas las variables son importantes para explicar la felicidad en el trabajo, ya que todas las variables son significativas con un 1% de error, a excepción de la variable *contrato fijo*, que lo es con un error del 5%.

A continuación, veremos cómo cambian los resultados al introducir variables de tipo personal y familiar.

4.2 ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VARIABLES PERSONALES Y FAMILIARES.

En el segundo capítulo del trabajo, explicamos la importancia que las variables personales y familiares tienen para el análisis de la satisfacción laboral. Este tipo de variables pueden darnos una idea de características o preferencias del individuo que no nos proporcionan los datos, y que son muy relevantes a la hora de explicar la satisfacción. Al modelo estimado previamente con variables laborales, añadiremos las de tipo personal y familiar. El modelo que estimaremos en este caso es el siguiente:

$$\begin{aligned}
 \text{Sat. laboral}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{horas de trabajo semanales}_i \\
 & + \beta_2 (\text{horas de trabajo semanales})_i^2 + \beta_3 \text{tipo de contrato}_i \\
 & + \beta_4 \text{n}^\circ \text{ de años pasados en trabajo remunerado}_i \\
 & + \beta_5 \text{renta neta en el año 2012}_i \\
 & + \beta_6 \text{satisfacción con el tiempo para llegar al trabajo}_i + \beta_7 \text{edad}_i \\
 & + \beta_8 \text{sexo}_i + \beta_9 \text{nacionalidad}_i + \beta_{10} \text{nivel de estudios}_i \\
 & + \beta_{11} \text{salud}_i + \beta_{12} \text{estado civil y pareja de hecho}_i + u_i
 \end{aligned}$$

Las categorías elegidas como grupo base en las variables personales, son: *hombres*, para la variable *sexo*; *español*, para la variable *nacionalidad*; *educación primaria*, para la variable *nivel de estudios*; y *salud mala y muy mala*, para la variable *salud*. Para el caso de la variable familiar, el grupo base serán los *casados*.

Los resultados tras realizar la regresión son los siguientes:

	Coefficiente	Valor p	
const	2.26425	1.50e-014	***
Horas trabajo semanales	0.0871825	1.42e-019	***
(Horas trabajo sem) ²	-0.00110526	8.81e-016	***
Contrato fijo	0.100203	0.0816	*
Años trabajo remunerado	0.00218551	0.5555	
Renta neta 2012	1,42E+00	2.14e-09	***
Sat. Tiempo	0.208417	5.86e-104	***
Edad	-0.00164374	0.6800	
Mujer	0.259734	1.14e-08	***
UE27	0.128704	0.3316	
Resto mundo	0.0670430	0.4394	
1ª etapa secundaria	-0.0205993	0.8104	
2ª etapa secundaria	-0.105480	0.2242	
FP 2ª etapa secundaria	-0.324102	0.4191	
Estudios superiores	-0.0304791	0.7264	
Muy buena salud	1.76690	6.63e-024	***
Buena salud	1.26145	1.17e-013	***
Salud regular	0.841536	1.97e-06	***
Soltero	-0.0477940	0.4027	
Separado	-0.227405	0.1511	
Viudo	0.197863	0.3059	
Divorciado	0.0284540	0.7971	
Pareja de hecho	-0.186664	0.0151	**

Fuente: Elaboración propia con datos de ECV 2013.

Al añadir las variables personales, el efecto que tienen las características laborales sobre la satisfacción laboral es prácticamente constante, manteniendo constante el signo de los coeficientes salvo en el caso de los años pasados en un trabajo remunerado. Ahora, esta variable tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral.

A la vista de los resultados que obtenemos con las variables de tipo personal, vemos que la edad influye de forma negativa a la satisfacción laboral, reduciéndola en 0,01 puntos al aumentar la edad en un año. Las mujeres, en media, obtienen 0,26 puntos más de satisfacción que los hombres. Las personas extranjeras reportan más felicidad que los españoles (concretamente, 0,12 puntos más los procedentes de la UE 27 y 0,06 puntos más los procedentes del resto del mundo), pero estas variables no son significativas a un nivel de significatividad del 90%. Otras variables que tampoco son significativas y que obtienen resultados contrarios a los supuestos inicialmente son el nivel de estudios, ya que los trabajadores reportan para cualquier nivel de estudio, una satisfacción con el trabajo menor que los que únicamente tenían educación primaria. Aquí ya es posible apreciar el efecto negativo del nivel de estudio con la satisfacción laboral. Como decíamos en apartados anteriores, las expectativas laborales que tienen los trabajadores con altos niveles de estudio pueden hacer que la felicidad en el trabajo sea menor cuando éstas se ven frustradas.

Con un nivel de significatividad del 99%, tenemos las variables de salud. Las personas con un nivel de salud “muy bueno” presentan 1,76 puntos de satisfacción más que los que respondieron que su salud era “mala o muy mala”. Esta cifra asciende a 1,26 puntos para individuos con una salud “buena” y 0,84 puntos para los que presentan una salud “regular”.

Para las variables que han resultado significativas para explicar la satisfacción laboral, hemos obtenido los resultados que esperábamos: las horas de trabajo semanales aumentan la satisfacción, tener un contrato fijo y una renta alta aumenta la satisfacción laboral, con la edad la satisfacción disminuye, las mujeres están más satisfechas que los hombres, y un nivel alto de salud hace aumentar la felicidad en el trabajo.

Si nos fijamos en las variables familiares, vemos que tanto los solteros como los separados y las personas con pareja de hecho, obtienen una satisfacción laboral menor que los casados. Sin embargo, viudos y divorciados reportan una mayor felicidad en su trabajo que los casados (0,19 y 0,02 puntos respectivamente). A pesar de que la literatura señala que los divorciados obtienen un menor nivel de satisfacción con la vida y con el trabajo, el p valor asociado a esta variable es muy alto (en concreto, 0,79) lo cual hace que no sea una variable significativa a la hora de explicar la satisfacción laboral.

5. CONCLUSIONES.

El principal objetivo de este trabajo es el de analizar los efectos de variables tanto laborales como personales y familiares, sobre la satisfacción laboral de los asalariados que trabajaban en el momento de la encuesta. Los datos utilizados han sido los disponibles en la Encuesta de Condiciones de Vida publicada por el INE en el año 2013. Estos datos son especialmente interesantes porque son los únicos disponibles para España una vez la última crisis económica se hubo asentado y sus efectos ya se habían hecho notar. Con ellos, a través de un análisis univariante y más tarde con un análisis de regresión, hemos visto cómo se comportan las variables seleccionadas, y de qué forma afectan al bienestar de los trabajadores en su empleo.

Las principales variables que explican la satisfacción con el trabajo son las laborales, pero existen muchos otros factores (como las preferencias de cada individuo) que condicionan al trabajador y que también alteran de forma significativa la percepción que éste tiene de su trabajo. Dado que estas variables no nos las proporcionan los datos y son difíciles de medir, usamos variables *proxy* agrupadas en variables personales y familiares. Las diferentes condiciones personales y familiares de cada trabajador son importantes para medir la satisfacción laboral, ya que pueden afectar al individuo en el ámbito profesional.

Los resultados obtenidos son consistentes con los estudios previos que encontramos en la literatura. Un contrato fijo hace aumentar la satisfacción laboral frente a uno temporal; el nivel de renta (que lo usamos como una *proxy* del salario) aumenta la felicidad en el trabajo; cuanto más satisfecho esté el individuo con el tiempo que emplea en llegar al trabajo más feliz será en él; las horas de trabajo a la semana hacen aumentar ligeramente la satisfacción laboral, al igual que los años pasados en el trabajo remunerado.

Por otro lado, la edad influye de forma negativa a la satisfacción laboral; las mujeres son en media más felices que los hombres en su empleo; y tener una buena salud es positivo en cuanto a satisfacción laboral se refiere. En el caso de los estudios, encontramos una relación negativa entre el nivel de estudios y la felicidad en el trabajo cuando analizamos su efecto controlando por otras variables laborales, mientras que en el análisis univariante y en la literatura vemos que tiene efectos positivos. Esto, como dijimos, se puede deber a la brecha existente entre las condiciones laborales reales y las expectativas que tienen los trabajadores con altos niveles de estudio. Cuando dicha brecha es muy grande, la satisfacción laboral tiende a disminuir (Rico, 2012).

Encontramos evidencia en la literatura de que los casados reportan un mayor nivel de satisfacción con la vida que divorciados, separados o viudos (Ahn y Mochón, 2010). En nuestro caso sin embargo, observamos que las personas viudas están más satisfechas con su trabajo que las casadas. Esto se puede explicar por un efecto que tiene la edad sobre el trabajo. En términos generales, las personas que a partir de los 65 años siguen trabajando son aquellas que disfrutan mucho de su trabajo y a los que les reporta una gran satisfacción. Esta podría ser una explicación para el hecho de que las personas viudas sean más felices que las casadas (que por lo general son más jóvenes) en su trabajo.

La falta de datos nos impide incluir en el análisis variables que creemos relevantes como el tamaño de la empresa, si trabajan en el sector público o privado, la

percepción del individuo de su propio salario en comparación con la gente de su entorno, nivel de optimismo, miedo a quedar desempleado, expectativas sobre el futuro, etc.

6. BIBLIOGRAFÍA.

Ahn, N. (2005). Life satisfaction among Spanish workers: Importance of intangible job characteristics. *FEDEA*.

Ahn, N. y Mochón, F. (2010). La felicidad de los españoles: Factores explicativos. *Revista de Economía Aplicada*, XVIII.

Benz, M. y Frey, B. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish economic policy review*.

Borra, C. y Gómez-García, F. (2015). Wellbeing at Work and the Great Recession: The Effect of Others' Unemployment. *Journal of Happiness Studies*.

Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economics*.

Di Tella, R., MacCulloch, R. y Oswald, A. (2001). The Macroeconomics Of Happiness. *SSRN Electronic Journal*.

Frey, B. y Stutzer, A. (2002). The Economics of Happiness. *World Economics*, 3.

Layard, R. (2005). *La felicidad. Lecciones de una nueva ciencia*. Taurus.

Pereda, C., de Prada, M. y Actis, W. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*.

Ramírez, M. y Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis. Revista Latinoamericana*.

Rico, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10th ed. Pearson.