



DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

**La influencia del trabajo en la vida. Las condiciones laborales como
determinantes del bienestar subjetivo en México 2014**

Tesis presentada por
Guadalupe Tejeda Parra

Como requisito parcial para obtener el grado de
Doctora en Ciencias Sociales

Directora de tesis: Dra. Blanca Esthela Lara Enríquez

Lectora interna: Dra. Gabriela Grijalva Monteverde

Lector externo: Dr. Benjamín Burgos Flores

Hermosillo, Sonora, marzo de 2017

Dedicatorias

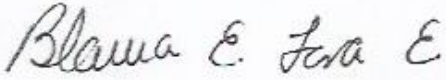


A mis padres Leonardo y María de los Ángeles, con todo mi agradecimiento. A veces yo dudo de lo que soy capaz de hacer... ellos jamás han dudado.

A mi esposo Marco, por su amor en la prosperidad y en la adversidad, en la salud y en la enfermedad. Te amo.

A mis hijos Saúl y Abril por existir. Qué más podría pedir.

A Dios, por enseñarme todo.

Firmas de aprobación

Comité de tesis	
Dra. Blanca Esthela Lara Enríquez	
Dra. Gabriela Grijalva Monteverde	
Dr. Benjamín Burgos Flores	

Agradecimientos

A CONACyT por brindarme la oportunidad, a través del apoyo de beca, de un desarrollo de alto nivel académico. Esta tesis se inscribe en el proyecto Conacyt No. 99938-S “Integración regional y calidad del empleo en la industria maquiladora de exportación en Sonora y Coahuila, un estudio comparativo sobre las contribuciones al desarrollo regional de dos modelos de maquila (1996-2006)”.

A todos mis maestros y al personal de El Colegio de Sonora, que se distinguen por su amabilidad y disposición con los alumnos.

A mi tutora Dra. Blanca Lara, por su acompañamiento y aportes durante toda la travesía de mi trabajo. Por siempre ofrecerme su ayuda y su tiempo, es bueno encontrarse personas en la vida que te brindan ayuda en cada momento, muchas gracias.

A mi lectora interna Dra. Gabriela Grijalva, por su colaboración y por sus valiosas aportaciones que dieron un mejor perfil al trabajo de investigación.

De una manera especial a mi lector externo Dr. Benjamín Burgos, por escuchar mis ideas y a veces lidiar con mis necesidades. Por involucrarse en mi trabajo y compartir su conocimiento, lo que me ha permitido crecer académicamente.

A mi mamá, y a mi amiga Ale, porque fueron mi esquina logística en más de una ocasión.

A mi esposo Marco. Empiezo a entender amor, “junto a ti con un poco de armonía, vas a ver qué fácil es ayudarse en esta vida”. Sólo me queda decirte, gracias.

Quiero terminar agradeciendo a una persona clave para la realización de mi trabajo, a mi suegra Lourdes. Gracias por tratarme como uno de tus hijos y gracias por amar a mis hijos como uno de tus hijos. Esta historia sólo puede ser contada porque me has ayudado a realizarla. Te estaré siempre agradecida.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo 1 Definición e interpretación de conceptos.....	6
Introducción.....	6
1.1 El bienestar subjetivo.....	7
1.1.1 La creciente importancia del bienestar.....	7
1.1.2 Bienestar, calidad de vida, satisfacción y felicidad.....	11
1.1.3 El concepto de bienestar.....	15
Lo subjetivo en el bienestar.....	18
Definición propia sobre bienestar subjetivo.....	23
1.2 Vida y empleo ¿Cómo afecta el empleo al bienestar subjetivo de las personas?.....	24
1.3 Pautas para el análisis del empleo. Las condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	30
1.3.1 Las condiciones laborales.....	30
1.3.2 La satisfacción laboral.....	35
Definición propia sobre satisfacción laboral.....	40
Capítulo 2 Estudios nacionales e internacionales sobre el bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	41
Introducción.....	41
2.1 Como meta a alcanzar: el bienestar.....	42
2.2 Las condiciones laborales.....	46
2.3 La satisfacción laboral.....	49
2.4 Relación de las condiciones laborales con el bienestar y la satisfacción laboral.....	53
Capítulo 3 Puente metodológico entre las condiciones laborales con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.....	60
Introducción.....	60
3.1 Descripción de la fuente de información.....	61
3.2 Análisis econométrico.....	65
3.2.1 Modelo Logit ordenado.....	69
3.3 Descripción de variables.....	74
Capítulo 4 El bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción laboral en México.....	81
Introducción.....	81
4.1 Características sociodemográficas.....	82
4.2 Características ocupacionales.....	84
4.3 Indicadores de bienestar subjetivo.....	91
Indicadores de bienestar subjetivo en relación al empleo.....	106
4.4 Indicadores de satisfacción laboral.....	110

Capítulo 5 Las condiciones laborales como determinantes del bienestar subjetivo y la satisfacción laboral en México.....	119
Introducción.....	119
5.1 Evaluación general de ecuaciones por el método Logit ordenado.....	119
5.2 Razón de probabilidades.....	122
5.3 Probabilidades pronosticadas o predichas.....	130
Bienestar subjetivo.....	132
Satisfacción laboral.....	136
Cociente entre razón de probabilidades en relación a las variables de condiciones laborales.....	141
Capítulo 6 Conclusiones.....	146
Introducción.....	146
Conclusiones particulares.....	146
Conclusiones generales.....	157
Bibliografía.....	163

Introducción

En tiempos pasados, las naciones vivieron numerosas décadas preocupadas por el crecimiento económico, el cual era un referente obligado para medir el grado de avance o adelanto de un determinado país. Por su parte, los seres humanos a través de la historia han demostrado tener el anhelo de conseguir algo mejor; este deseo se ha traducido, de manera general, en el concepto de felicidad.

El crecimiento económico de los países y la felicidad de los individuos no eran aspectos que demostraran converger en algún momento. Sin embargo, en las últimas décadas, las ciencias, particularmente las que se dedican a la comprensión del desarrollo del ser humano, es decir, las ciencias naturales, han tratado de entrelazar estos anhelos y preocupaciones con nuevas propuestas que incluyen, además de una mirada global, una individual con los propósitos y deseos tanto del ser humano como de los países.

En la actualidad existen nuevas propuestas que han transformado el concepto de crecimiento económico por otros que involucran aspectos no sólo económicos en su conceptualización, tales como el desarrollo económico o más recientemente el progreso social. En estos nuevos abordajes se han incluido aspectos, incluso, intangibles¹ al desarrollo o progreso, pero que han resultado ser componentes importantes en los procesos de mejora tanto del individuo como de las naciones. Tal es el caso de conceptos como sustentabilidad ambiental u otros relacionados con temas del bienestar, la calidad de vida, la satisfacción con la vida y la felicidad.

¹ A diferencia de las teorías de crecimiento económico que consideraban cuestiones meramente tangibles en su formulación.

El presente trabajo pretende ofrecer un aporte a las teorías que colocan el bienestar como fin último del progreso y el desarrollo individual y colectivo. Por lo tanto, la comprensión de aquellos aspectos que conforman al bienestar, son de suma importancia en su determinación. Así, y tomando en consideración que el bienestar es un concepto que involucra múltiples dimensiones en su concepción, se parte de la premisa fundamental de que también son sus componentes y determinantes. Cuáles son los factores que componen al bienestar y cómo están relacionados, dependen en gran medida de los objetivos y la perspectiva teórica seleccionada para abordar un fin en particular.

En la presente investigación se ofrece una visión particular sobre cómo conceptualizar al bienestar, de manera específica a través de relacionarlo con las condiciones del empleo, ligando así, aspectos del empleo que han sido preponderantemente vinculados a un ámbito definido, el laboral, para saltar a un ámbito más amplio de la vida en general, el bienestar con la vida. Lo anterior, lleva de fondo la premisa de comprender las repercusiones o contribuciones que el trabajo aporta a la vida. Adicionalmente, se busca relacionar cómo repercuten las condiciones laborales del empleo en la valoración subjetiva del mismo, es decir, en la satisfacción laboral.

La aportación general del presente estudio se plantea en dos vertientes, en el tema del bienestar y en los temas del empleo. Sobre el bienestar, se ofrece una conceptualización suficiente para su determinación, son amplias las contribuciones en este tema en los últimos años en diversos ámbitos, por ejemplo la salud, la psicología, las ciencias sociales, etc. En el análisis del empleo, a través de analizar las relaciones que se establecen entre los aspectos objetivos y subjetivos. Además, vinculando el bienestar con el tema del empleo, a través de relacionar las condiciones laborales, con el bienestar en general, logrando establecer, un vínculo entre estos dos temas.

Las preguntas que dan directriz a la investigación son dos: ¿Las condiciones laborales son determinantes del bienestar subjetivo de las personas que tienen un empleo? ¿Las condiciones laborales son determinantes de la satisfacción laboral? Adicionalmente, la investigación busca descubrir qué determina el bienestar en las personas que tienen un empleo.

Para dar respuesta a las anteriores interrogantes, se han planteado los siguientes objetivos: descubrir si las condiciones laborales determinan el bienestar subjetivo de las personas ocupadas; conocer si las condiciones laborales determinan la satisfacción laboral; y analizar los determinantes del bienestar en las personas que tienen un empleo.

En esta línea de razonamientos, las hipótesis de investigación que se proponen en el presente estudio son que las condiciones laborales contribuyen en la determinación de la satisfacción laboral, pero además influyen como determinantes del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en México. Se plantea que dichas condiciones laborales son capaces de incidir en el ámbito laboral, que traspasan dicho ámbito para llegar a uno más amplio, el de la vida en general. En este sentido, el bienestar subjetivo está definido por una serie de satisfactores con la vida y el entorno personal, pero además se encuentra determinado por aspectos directamente relacionados con el empleo, como las condiciones laborales.

Se ha seleccionado la población ocupada en México² en el año 2014 y como fuente primaria de datos se utilizó la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) –del mismo año– publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); específicamente se utilizaron dos módulos de dicha encuesta: Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) y módulo de Bienestar Autorreportado (BIARE).

² Utilizando la clasificación empleada por el INEGI, de la cual se hace una descripción más detallada en el apartado 3.1 Descripción de la fuente de información.

Este último recoge la opinión que tienen las personas respecto a su bienestar o satisfacción con la vida, además de la satisfacción que expresan en relación a su trabajo.

Así, en un primer momento se llevó a cabo un análisis estadístico a nivel descriptivo de indicadores de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, así como de las características de las condiciones de los empleos de las personas ocupadas en México. En tanto, para el análisis inferencial, que busca comprobar si las condiciones laborales determinan al bienestar subjetivo y a la satisfacción laboral, respectivamente, se ha seleccionado el método econométrico Logit ordenado, con una ecuación particular para cada uno de los dos temas de interés mencionados anteriormente. Este método brinda la posibilidad de establecer la determinación de probabilidades, tanto para el bienestar subjetivo como para la satisfacción laboral, teniendo en consideración el carácter ordinal categórico que estas dos variables asumen en la investigación. En el análisis descriptivo se utilizó el paquete estadístico EXCEL y particularmente para el análisis inferencial el programa STATA 14.0.

En términos generales, se encontró que las condiciones del empleo sí influyen en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en el país. Asimismo, existe evidencia suficiente para decir que las condiciones laborales influyen en la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral que expresan las personas con un empleo en México.

Esta investigación está integrada por seis capítulos. El primero corresponde al marco teórico conceptual en relación a los temas tanto del bienestar como de las condiciones del empleo y la satisfacción laboral, que sirven como base fundamental del desarrollo del trabajo en general. En el segundo capítulo se presenta el estado del arte que ofrece un panorama general de la conceptualización y abordaje que han recibido, en la literatura, los temas objeto de estudio mencionados anteriormente.

El tercer capítulo contiene la parte metodológica del trabajo, donde se describe la fuente de información primaria ENIGH, el análisis econométrico seleccionado basado en un modelo Logit ordenado y también se describen las variables utilizadas. En tanto, el capítulo cuatro ofrece una descripción estadística de las características tanto ocupacionales como sociodemográficas de las personas ocupadas en México, así como de los indicadores sobre bienestar subjetivo y satisfacción laboral en el país, necesarios para contextualizar los propósitos de la investigación.

El capítulo cinco está enfocado a mostrar los resultados obtenidos después de transitar por la vía metodológica seleccionada sobre la relación que guardan las condiciones laborales sobre el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Finalmente, en el capítulo seis se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

Capítulo 1

Definición e interpretación de conceptos

Introducción

El mundo entero vive en constante cambio y transformación. En la esfera de la investigación, nuevas teorías en diversas disciplinas se abren paso dando lugar a nuevos aportes y paradigmas en el camino hacia el conocimiento.

Si bien, en épocas anteriores se centraba la preocupación en el crecimiento económico de los países, hoy en día existen otros conceptos que han re-jerarquizado los objetivos últimos del crecimiento económico, tanto para los países como para las personas. En el nuevo escenario, los conceptos de desarrollo y progreso social brindan la posibilidad de agregar nuevos actores a los debates del tema, asimismo, los conceptos bienestar, calidad de vida y sustentabilidad.

Por otro lado, antiguas y nuevas preocupaciones acerca del empleo están presentes en la literatura actual relativa al mundo laboral, el cual puede ser visto desde diversos ángulos, pues existen múltiples formas de estudiar las problemáticas laborales. Desde tiempos remotos, distintas disciplinas han hecho aportes y existen una amplia gama de estudios sobre el mundo del trabajo, así como de las relaciones y problemáticas que se crean alrededor de él. En los nuevos escenarios globales se plantea que existe un proceso de precarización del empleo y de las condiciones laborales.

El objetivo de este capítulo es presentar un marco teórico pertinente en relación a los temas sobre el bienestar, las condiciones del empleo y la satisfacción laboral, que sirva de cimiento para el desarrollo de la investigación en general. Con tales fines, el capítulo se ha dividido en tres secciones. En la primera, se expone el tema del bienestar subjetivo; se

analiza su creciente importancia en las actuales teorías sobre el progreso y desarrollo, la demarcación de conceptos relacionados con el bienestar, la instauración del concepto de bienestar y algunas consideraciones sobre la subjetividad de su concepción. Adicionalmente, en esta sección se ofrece una definición teórica propia del concepto de bienestar subjetivo basado en la revisión de la literatura sobre el tema. En la segunda sección se presentan algunas reflexiones de la relación entre la vida y el empleo, consideradas importantes para el desarrollo del resto de la investigación. La última sección se enfoca al análisis tanto de las condiciones laborales como de la satisfacción laboral como pautas a seguir para el análisis del empleo. Además, en esta última sección se ofrece una definición teórica propia del concepto de satisfacción laboral.

1.1 El bienestar subjetivo

1.1.1 La creciente importancia del bienestar

Las primeras teorías sobre crecimiento y desarrollo económico partían de la idea de que el avance económico representaba el fin último alcanzar (Sunkel y Paz 1982; Solow 1976; Romo Guillén 1984). Las teorías económicas colocaban al crecimiento como el único objetivo a lograr tanto a nivel micro como macro. Si bien cabe resaltar que el incremento en la riqueza de un país favorece los procesos de desarrollo, también se ha demostrado que el crecimiento económico ha sido un generador e intensificador de problemas tanto económicos como sociales, este hecho ha cobrado relativa importancia en las economías menos desarrolladas, como es el caso de América Latina (Haber 1997).

En muchos casos el crecimiento económico ha estado acompañado de marcadas y profundas desigualdades tanto a nivel países como entre regiones, ciudades y entre los

habitantes, también ha ocasionado daños y deterioro ambiental (Meadows et al. 1972; Goodland 1995; Carabias y Valverde 1993).

Para Toledo et al. (1985) el estudio de los procesos de producción, que tradicionalmente era desempeñado por la economía, requiere además del análisis de la producción y reproducción de las condiciones materiales, el estudio de las maneras en que el ser humano se articula con la naturaleza y con las características de los ecosistemas que representan los medios naturales de esa producción, con el fin de evitar el creciente deterioro ecológico experimentado a nivel mundial.

Según Quadri (1991) la degradación de los ecosistemas y sus recursos cuestionó el modo de vida llevado por los seres humanos que bajo argumentos económicos justificaban la devastación del medio ambiente³. Según Soubbotina (2004) el crecimiento económico ha tenido como precio el incremento de desigualdades, un mayor desempleo, un debilitamiento de la democracia, pérdida de las culturas y un consumo excesivo de recursos que perjudican a futuras generaciones.

A diferencia del análisis económico que centraba su interés en la acumulación de capital de la economía, han surgido nuevas propuestas que centran su atención en aspectos no incluidos por la doctrina tradicional, como el aumento de los niveles de pobreza, las altas tasas de concentración del ingreso y las divergencias económicas -cada vez mayores- entre países (Scampini 2003; Rodríguez 1988; Sunkel 1995; Vázquez Barquero 1999; De Venanzi 1997).

Estas nuevas propuestas se han alejado de los primeros conceptos sobre crecimiento y desarrollo económico, dando paso a nuevas concepciones sobre el desarrollo y progreso

³ En México fue en la década de los 70's, pero ya existían voces en varias partes del mundo, principalmente en Europa desde la década de los 60's en torno a las problemáticas sociales.

de las naciones. Sobre los conceptos desarrollo y progreso se han tejido innumerables aportes y reflexiones en diversas disciplinas y ámbitos de la vida.

En el debate teórico y conceptual sobre el desarrollo y subdesarrollo se han hecho aportes (Sachs 1997). Sin embargo, se mantiene la premisa esencial de que el crecimiento económico es una condición necesaria pero no suficiente para el desarrollo. En la actualidad, las problemáticas y los retos del desarrollo ejercen presión sobre las ideas del crecimiento económico, tales como la pobreza, la marginación, la exclusión social, las marcadas desigualdades de género y del empleo. Además, la preocupación sobre estos nuevos conceptos cobra gran importancia no sólo a nivel económico, sino académico, político y social.

Resumiendo, existen nuevas teorías acerca del desarrollo y progreso de los países. Aunque, en esencia, existen delimitaciones entre los conceptos de desarrollo y progreso económico, el presente estudio utiliza estos dos conceptos como equivalentes. Lo anterior descansa en la idea de que no es el objetivo del trabajo mostrar las diferencias entre uno y otro concepto, sino únicamente resaltar la idea general que comparten acerca de sus nuevos aportes a las teorías económicas.

Conceptos como bienestar y sustentabilidad ambiental cobran importancia, pues visibilizan el conjunto de significados intangibles del desarrollo, sus políticas buscan enfrentar no solamente los efectos del crecimiento económico, sino también el desarrollo de la persona, ampliando de esta manera la visión de los aspectos sociales.

De manera particular, en las nuevas propuestas de desarrollo⁴ y progreso se han ampliado y modificado los fines últimos del crecimiento económico, dando paso a nuevos planteamientos, se acompaña el análisis económico con el bienestar, calidad de vida, felicidad y sustentabilidad, como elementos esenciales y persiguen objetivos diferentes a la acumulación de riqueza en las sociedades. Asimismo, se revela la idea clara de que el progreso no se limita a la medición de los elementos materiales sino también de aquellos aspectos relevantes en la vida de las personas.

Por ejemplo A. Sen (2004) plantea, en sus investigaciones sobre las hambrunas, que éstas no se deben a la producción insuficiente de alimentos, sino a los problemas en la distribución de los mismos. En otras palabras, no se deben a problemas relacionados con la oferta y demanda y con la productividad, sino a las leyes sociales establecidas para su distribución, lo que el autor llama “capacidades”. Parte de la idea de posicionar los aspectos sociales y la forma como se construyen en protagonistas importantes en el desarrollo (A. Sen 2004).

Para Stiglitz (2002, 27) “El desarrollo es algo más que la acumulación de capital y la mayor eficiencia en la asignación de recursos; es la transformación de la sociedad”. Estas proposiciones han permeado al ámbito de políticas públicas, si antes las políticas económicas de los países se enfocaban en lograr solo crecimiento económico, ahora los gobiernos están obligados a pensar en el desarrollo.

Los temas de calidad de vida y bienestar, en las concepciones de progreso y desarrollo, no constituyen criterios hegemónicos para sustituir otros factores, lo que se

⁴ Según Boisier (2001) existe una multiplicidad de significados en torno al concepto de desarrollo -regional, local, endógeno, territorial, entre otros- los cuales no resultan como categorías independientes sino incluyentes entre sí, aunque cada uno con su propia identidad.

busca es ampliar la mirada hacia factores no valorados, que son esenciales para el desarrollo de las naciones y de las personas.

Así que, en la actualidad la preocupación de los aspectos sociales del desarrollo ha crecido considerablemente, logrando posicionar a temas como el bienestar dentro de las agendas tanto académicas como políticas a nivel internacional. Ejemplo de lo anterior son los foros mundiales organizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) desde hace más de una década, los cuales se proponen, entre otros objetivos, el análisis y promoción de políticas públicas que colocan a las personas como centro de las mismas. Dentro de estos foros, se busca medir el progreso enfocado en la mejora de la vida de las personas, donde conceptos como el bienestar, cobran significativa importancia.

1.1.2 Bienestar, calidad de vida, satisfacción y felicidad

Antes de ofrecer una conceptualización del bienestar, es importante demarcarlo de algunos conceptos que se han desarrollado de manera paralela y que han sido tradicionalmente relacionados al tema del bienestar, con el fin de dar mayor claridad a su entendimiento.

Es común encontrar en la literatura referente a los temas sobre felicidad, bienestar, satisfacción y calidad de vida, que estos conceptos se utilizan como equivalentes (Beytía y Calvo 2011; Ardila 2003; Mair y Calvo 2013). Aunque en principio se pueden encontrar diferencias claras entre ellos. El presente apartado no tiene el propósito de ofrecer un análisis profundo de sus diferencias, sino resaltar algunas cuestiones que se consideran importantes, más relacionadas a las similitudes que comparten.

El término felicidad es el más relacionado con bienestar. Se establece esta equivalencia debido a que los dos presuponen una valoración personal subjetiva. Es decir, se basan en valoraciones cuantitativas o cualitativas, que las personas hacen de sí mismas.

Sobre la felicidad, en primer término habría que decir que es un concepto que ha sido abordado por innumerables pensadores de diferentes disciplinas, sobresaliendo la filosofía. Analizada a través del tiempo desde diferentes enfoques, la felicidad ha sido el referente o valoración a alcanzar en la vida del ser humano.

Contemporáneos en el tema de la felicidad, Sen y Nussbaum plantean el florecimiento humano, este es un enfoque de la felicidad basado en la valoración de aspectos objetivos de la vida, importantes para que pueda efectuarse dicho florecimiento, como los derechos civiles, la libertad de expresión y la educación, entre otros. La idea de fondo que subyace en estas aportaciones, es que el florecimiento o realización de los seres humanos, del cual se ostenta la felicidad, depende también de los bienes materiales y los medios disponibles para la utilización de dichos bienes.

Para Cuadra y Florenzano (2003) la felicidad es un concepto amplio que engloba los conceptos de bienestar subjetivo y satisfacción con la vida. En este razonamiento los estudios sobre bienestar subjetivo y satisfacción con la vida, parten de una idea genérica como el concepto de felicidad, el cual definen desde dos perspectivas: como rasgo o como estado. Como rasgo se refiere al estado general que consigue una persona a través de las situaciones parciales de felicidad y como estado, hace referencia a un sentimiento o valoración general de las diferentes situaciones de la vida.

Desde una perspectiva catalogada como científica, que permite su cuantificación y medición, Beytía y Calvo (2011) definen la felicidad como “el grado con que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo

placentero”. Bajo estos términos, es imprescindible la autovaloración. Es decir, la felicidad es experimentada y medida desde el propio sujeto, no valorada y medida desde fuera.

El interés en el tema de la felicidad de las ciencias económicas se atribuye principalmente a dos economistas, Easterlin y Scitovski (Ansa Eceiza 2008)⁵. Los estudios realizados por estos autores entre 1974-1976, se basaban en muestras empíricas de que la riqueza no significaba la variable hegemónica para explicar el bienestar de las personas. A partir de estos hallazgos se plantearon nuevos argumentos y teorías sobre la prevalencia de las cuestiones económicas en la felicidad y bienestar.

Por otro lado, existen corrientes teóricas que relacionan el bienestar con la calidad de vida. Este concepto, ha sido fuente de innumerables reflexiones sobre significado y medición. De manera general, se puede decir que se ha desprendido de concepciones globales de la vida, como la felicidad y el bienestar. Para Ardila (2003, 161) la calidad de vida es “un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona [...] Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social”. Para la conceptualización de la calidad de vida se han sumado diversos aspectos, por lo cual ha sido considerado un concepto multidimensional.

El concepto de calidad de vida ha sido utilizado por las nuevas teorías del desarrollo y ha sido una respuesta a varias problemáticas sociales derivadas del desarrollo. Según expresa González Ramírez (2013, 111) “no todo desarrollo resulta ser positivo en términos de calidad de vida”. Bajo esta perspectiva, la calidad de vida presenta mejoras siempre y cuando se encuentre integrada por componentes económicos y sociales, pues en muchas

⁵ Ansa Eceiza (2008) señala que ya en 1951 George Katona exponía estas ideas en un estudio sobre la conducta del consumidor titulado “Análisis psicológico del comportamiento económico”, así como en algunos trabajos principalmente desde el ámbito de la psicología, que sirvieron de base para las investigaciones sobre felicidad en el campo de la economía.

ocasiones el crecimiento económico ha estado acompañado de problemas sociales como, por ejemplo, el deterioro ambiental, componente importante en la determinación de la calidad de vida.

El tema de la satisfacción con la vida se encuentra, sobre todo, presente en la parte metodológica de las investigaciones sobre calidad de vida, bienestar y felicidad. Es decir, es común encontrar investigaciones sobre calidad de vida, la cual es abordada por medio de la pregunta: ¿Qué tan satisfecho...? De tal forma que la satisfacción se ha convertido en una valoración de la vida de común abordaje metodológico.

En su investigación sobre la satisfacción con la vida Eriksson et al. (2007) establecen que es importante contar con tiempo libre ya que el tiempo que se dispone para esparcimiento afecta la satisfacción con la vida. Utiliza el término tiempo discrecional para establecer que es igual o más importante que el propio tiempo libre, el control sobre la cantidad de tiempo libre que dispongan.

Para estos autores, el tiempo discrecional es el tiempo disponible después que las personas han invertido su tiempo en actividades estrictamente necesarias o actividades obligatorias, las cuales definen en tres dimensiones: 1) el tiempo dedicado al trabajo remunerado, 2) el tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado –como cocinar, reparar la casa, cuidados a menores, entre otros-, y 3) el tiempo dedicado al cuidado personal –como comer o dormir, entre otros-. En este mismo orden de ideas, establecen que poder controlar el tiempo que se trabaja resulta ser más importante, para las personas, que el tiempo invertido en el propio trabajo.

1.1.3 El concepto de bienestar

El bienestar como categoría tiene múltiples interpretaciones, es decir, puede ser analizado y medido desde diferentes perspectivas. Para Gasper (2004) el término bienestar es ambiguo pues tiene muchos usos, significados y concepciones. En su forma más general, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua significa “estado o situación de satisfacción o felicidad”.

A nivel internacional, el tema del bienestar ha sido equiparado con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde la década de los 90's. El IDH incluye temas como el acceso al trabajo o la participación política, entre otros, desde los cuales se logra la evaluación y comparación internacional de variables como el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, la esperanza de vida y la escolaridad, en un solo índice. Sin embargo, en el IDH el bienestar tiene un énfasis meramente objetivo, es un índice estadístico que utiliza indicadores objetivos en su desarrollo.

La comprensión del bienestar ha llevado a nuevas formas de interpretación. En las teorías económicas, el tema del bienestar era tratado por la denominada economía del bienestar, que en términos generales pretendía ofrecer los medios necesarios para que toda la población viva una vida digna. Así, en los modelos económicos existía un interés por el bienestar de las personas, pero se encontraba subordinado a las razones económicas. En dichas teorías se encuentra la idea que el bienestar material es la antesala del bienestar y/o felicidad de las personas. El bienestar es afectado de manera indirecta y siempre a través de un detonante económico, se limita entonces, al bienestar económico, y es determinado por el ingreso o niveles salariales.

En esta visión se considera que los aumentos del ingreso generan mayor poder adquisitivo, y son los únicos capaces de incrementar el bienestar. Queda de manifiesto la sobresaliente importancia que tiene el factor económico, colocándolo como único fin deseado por el *homo economicus*. Se trata de una visión utilitaria que relaciona el bienestar solamente con el nivel salarial, bien representado en una función de utilidad.

Ahora bien, para Ansa Eceiza (2008) es necesario diferenciar entre bienestar individual y bienestar social. El primero lo define como “la conciencia de cada individuo de tener satisfechas una gran parte, o todas, sus necesidades privadas y también podrían incluirse el conjunto de sensaciones agradables percibidas de su entorno” (Ansa Eceiza 2008, 4). Mientras que el bienestar social lo define como aquel que resulta de muchos individuos que experimentan bienestar. Para esta autora, estas diferenciaciones cobran relativa importancia al momento de llevar a cabo, por ejemplo, políticas públicas enfocadas a aumentar dicho bienestar. Asimismo, plantea la idea de que es importante estudiar la felicidad, la cual usa como sinónimo de bienestar, desde una perspectiva más amplia a las cuestiones económicas y posicionar a este concepto como un objetivo de política económica.

Según Layard (2005) existen siete grandes aspectos que afectan la felicidad o bienestar de las personas, que son las relaciones familiares, las cuestiones económicas, el empleo, las relaciones que se llevan a cabo con la comunidad y los amigos, la salud y, la libertad y los valores personales. De ellos, sobresalen en orden de aparición de mayor a menor importancia, los cinco primeros.

Siguiendo a Allardt (2002) en la evaluación del bienestar humano deben considerarse tanto medidas objetivas de las condiciones externas como la evaluación

subjetiva de las propias personas. Bajo esta lógica, la conceptualización del bienestar que incluya únicamente una de las dos dimensiones mencionadas, estaría incompleta.

Para Cuadra y Florenzano (2003) el bienestar se ha convertido en un concepto científicamente válido, es decir, ha dejado de ser catalogado como una condición dada para el hombre y se ha convertido en un área de interés científica que ha adquirido relativa importancia en el ámbito no sólo académico sino político. Para estos autores, el bienestar debe tener una dimensión básica y general que es subjetiva. Es decir, la autovaloración que hacen las personas sobre su propia vida resulta un mecanismo esencial e indispensable para la valoración de la misma. A raíz de este autoreporte, es importante identificar los factores que contribuyen en dicha evaluación e incidir en ellos. Así, el bienestar subjetivo “se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia” (Cuadra y Florenzano 2003, 85). Esta definición la realizan desde la psicología positiva, la cual tiene como enfoque de investigación centrarse en las fortalezas y virtudes del ser humano y en los efectos que dichas virtudes generan individual y colectivamente.

Desde esta perspectiva, se define y comprende el bienestar subjetivo como un rasgo positivo en las personas, entre otros, como la felicidad y el optimismo. Así, para estos autores, el bienestar subjetivo que expresan las personas cuando sienten más emociones agradables en relación a las desagradables, así como cuando están satisfechos con sus vidas o cuando realizan actividades interesantes, comúnmente se le denomina felicidad.

Para Ansa Eceiza (2008) el bienestar como concepto abstracto tiene connotaciones subjetivas pero además está relacionado con factores objetivos. Por ejemplo, por un lado podemos encontrar el término Estado de Bienestar, donde el significado de bienestar se torna meramente objetivo. Es decir, está relacionado con actividades, circunstancias o

entornos objetivos, no con percepciones o sensaciones. Por otro lado, está el propio término acuñado como bienestar subjetivo, el cual hace referencia a una valoración, donde intervienen cuestiones subjetivas, es decir, bajo esta lógica se ha logrado integrar la subjetividad en los temas del bienestar. En tal sentido Ansa Eceiza (2008, 4) define el bienestar subjetivo “como la valoración cuantitativa / cualitativa que del bienestar personal hace el sujeto que responde a una encuesta”.

Lo subjetivo en el bienestar

Después del análisis del concepto de bienestar, es importante mencionar algunos puntos en cuanto al carácter subjetivo que lo define. Desde hace tiempo existe un debate entre el abordaje objetivo y subjetivo en las investigaciones sociales (Veenhoven 2002). La aproximación objetiva está presente desde el siglo XIX en la investigación social, donde la tradición estadística estableció la utilización de datos duros (Veenhoven 2002). Por ejemplo, la investigación económica convencional utilizaba este tipo de enfoque, basado en la aplicación de promedios -datos duros-, sin involucrar ningún tipo de indicador de percepción. Así, por ejemplo, para medir el crecimiento de una economía se utilizaba el PIB. Este indicador tenía todo tipo de usos.

Las primeras investigaciones con enfoque subjetivo fueron en la década de 1960's, en primera instancia, los indicadores subjetivos se incluyeron con un enfoque psicológico a las investigaciones con indicadores económicos (Veenhoven 2002). A la fecha, se puede encontrar la utilización de indicadores subjetivos desde diferentes disciplinas.

Un ejemplo de la incorporación de variables subjetivas se encuentra en el concepto de pobreza. La forma de definir la pobreza y quién es considerado pobre ha variado a través del tiempo tanto en su concepción como en su medición. La línea de pobreza fue la medida

más utilizada para determinar los límites entre los pobres y no pobres en el siglo XX. Se estableció un nivel de ingresos (un dólar) a partir del cual se fijó una línea imaginaria que separaba los países pobres de los ricos. Si un país o una familia se encontraban por debajo del nivel de ingresos establecidos era considerado pobre. Este tipo de pobreza es conocida con el nombre de pobreza absoluta. En la actualidad se continúa usando esta medición, basada en promedios. Sin embargo, gracias a la incorporación de variables subjetivas, aparecen otras concepciones, por ejemplo la pobreza subjetiva, que depende de la percepción de la pobreza en la sociedad.

Otro ejemplo es el concepto de consumo. En La Teoría del Consumo de Keynes desarrollada en la década de 1930, el consumo es una variable económica, hay un abordaje objetivo del consumo. En esta teoría, la renta es el componente principal del consumo, a través de ésta se modifican los patrones de consumo. González (1986) señala que el consumo sucede como resultado de la combinación de tres tipos de variables: objetivas, subjetivas y objetivas-subjetivas. Las objetivas las componen los recursos económicos, entre otros. En las subjetivas intervienen aspectos como la personalidad individual y social de los consumidores. Mientras que en las objetivas-subjetivas se orientan hacia la significación y representación de los objetos.

Por otra parte, en el debate entre lo objetivo-subjetivo, se ha colocado tradicionalmente a la parte objetiva como la más importante. Algunos estudios han buscado la forma de dar validez y mejorar la validez de la parte subjetiva con el fin de nivelar los lados. Para Vilarnovo (1993) en la distinción entre lo objetivo-subjetivo intervienen seis pares de rasgos o juicios de validez, que contraponen un término con el otro.

Tabla 1

Objetivo	Subjetivo
Exacto	Inexacto
Adecuado	Inadecuado
Verdadero	Falso
Científico	No científico
Individual	General
Aceptable	Rechazable

Fuente: Elaboración propia con base en Vilarnovo (1993).

Como se observa en la tabla 1, cada par de dictamen deja a la parte subjetiva en desventaja de su contraria, pero para Vilarnovo (1993) esto se refiere, más que a un error de conocimiento, a una confusión al momento de catalogar los conceptos. En el citado estudio se logra ofrecer, a través de algunos principios de la hermenéutica, una mejor comprensión de los alcances y límites de las dimensiones objetivo-subjetivo, colocándolas en vez de dos cuestiones en disputa y contrarias, como dos conceptos que “coinciden y se interrelacionan bajo muchos aspectos” (Vilarnovo 1993, 718).

Por ejemplo, el juicio de validez que cataloga de exacto las cuestiones objetivas e inexacto las subjetivas en realidad sólo podría sustentarse en lo teórico, es decir, en relación a los conceptos, y no tanto en su aplicación. Lo anterior se encuentra soportado en el planteamiento de que en la ciencia todo es sometido constantemente a revisión y mejora. De tal forma, para que algo pueda ser juzgado como exacto o como inexacto necesita tener como referencia el conocimiento de otro sujeto. Así, todo primer juicio –cuya validación podría ser de exacto o inexacto- puede ser sometido a un segundo juicio –con una nueva validación-. En estos criterios, la validez resulta “no absoluta” pues puede estar siempre perfeccionándose. Lo anterior aplica tanto para las cuestiones objetivas como para las subjetivas. De aquí entonces, que ninguna queda en desventaja frente a la otra. Es decir, se equipara el conocimiento objetivo con el subjetivo. Lo anterior es importante pues implica

que, en la investigación, ambos conceptos comparten el mismo nivel de importancia relativa al momento de su utilización y por ende de su medición.

Los defensores de una y otra postura -objetivo/subjetivo- toman en cuenta consideraciones importantes en el análisis de lo objetivo y lo subjetivo. Veenhoven (2002) clasifica en dos dimensiones la diferencia entre estos dos conceptos. Por un lado, una diferencia de “naturaleza/esencia⁶” y por el otro, de “valoración”. La tabla 2 muestra las distinciones en estos dos abordajes.

Tabla 2

	Indicadores objetivos	Indicadores subjetivos
Naturaleza/esencia	Se refieren a cosas, existen independientemente del conocimiento subjetivo	Conocimiento subjetivo
Valoración	Están basados en criterios explícitos, realizado por observadores externos	Implica auto-reportes basados en criterios implícitos

Fuente: Elaboración propia, con base en Veenhoven (2002).

Ahora bien, pueden presentarse diferentes combinaciones entre naturaleza/esencia y valoración. En la tabla 3 se ilustran dichas combinaciones⁷. En la tabla 4 se ofrecen cuatro ejemplos de cada combinación, en relación al tema de la salud, componente importante del bienestar de las personas.

Tabla 3

Naturaleza/esencia	Valoración	
	Objetivo	Subjetivo
Objetivo		
Subjetivo		

Fuente: Veenhoven (2002).

⁶ Traducción propia. El texto original en inglés utiliza el término “substance”.

⁷ A decir de Veenhoven (2002), el aumento en los colores del sombreado en los cuadrantes reflejan el grado de escepticismo en relación a los indicadores subjetivos.

Tabla 4

Naturaleza/esencia	Valoración	
	Objetivo	Subjetivo
Objetivo	Estado de salud de la persona	Satisfacción con el estado de salud
Subjetivo	Salud percibida por número de enfermedades	Salud percibida

Fuente: Elaboración propia, con base en Veenhoven (2002).

El cuadrante superior izquierdo es una combinación de naturaleza/esencia objetiva con valoración objetiva; para el ejemplo, estaría representado por el estado de salud de una persona. En tanto, el cuadrante superior derecho combina naturaleza/esencia objetiva con valoración subjetiva; para efectos del mismo ejemplo, estaría representado por la medición de la satisfacción que la persona expresa acerca de su estado de salud. Estos dos cuadrantes superiores se relacionan a temas de naturaleza/esencia extrínseca (Veenhoven 2002).

El cuadrante inferior izquierdo combina la naturaleza/esencia subjetiva y la valoración objetiva; para el ejemplo, se ha escogido la salud percibida en relación al número de enfermedades de la persona. Finalmente, el cuadrante inferior derecho es una combinación entre aspectos de naturaleza/esencia subjetiva y valoración subjetiva; como puede ser la salud percibida como un autoreporte de la persona, independientemente de su estado de salud. Estos dos cuadrantes inferiores se relacionan en esencia a temas subjetivos (Veenhoven 2002).

Cabe resaltar que Veenhoven (2002) no entra en debate entre lo objetivo y lo subjetivo, por el contrario plantea que existe un falso debate. Con tal afirmación se centra en exponer por qué son necesarios los indicadores subjetivos en política social, debido a que el uso únicamente de indicadores objetivos no proporciona la información suficiente.

Es decir, los presenta como complementarios. Separados ofrecen cierta capacidad de eficacia, pero juntos crean sinergia.

La separación entre objetivo y subjetivo no es un rompimiento entre las dos valoraciones, en realidad, teóricamente se logra crear una relación biunívoca entre ambas dimensiones. Así, no se pretende establecer que estas dos dimensiones sean incompatibles o contradictorias, por el contrario, son dos aspectos interrelacionados. La valoración, objetiva o subjetiva, acompañada de adjetivos como bueno y malo, positivo y negativo, depende de las preferencias individuales de las personas, así como de su contexto cultural o sociodemográfico (Pineda 2007).

Definición propia sobre bienestar subjetivo

La presente investigación se ha inclinado por la utilización del término bienestar subjetivo, el cual, después de la reflexión teórica expuesta y siguiendo los propios objetivos, se define como una apreciación placentera de la propia vida. Se refiere a un nivel de placer o satisfacción con la vida como un todo, recreado por la valoración de distintos aspectos que componen la vida del ser humano.

La definición anterior es también una propuesta para vivir una vida plena. En tal sentido, encontrar aquellos aspectos que brinden o aporten un mayor bienestar personal, resulta de primordial importancia al momento de definir el bienestar de las personas. Presupone la determinación de las condiciones y satisfactores personales, internos y externos, necesarios para vivir y disfrutar una vida placentera y próspera. Por lo tanto, resulta primordial determinar cuáles son los aspectos especialmente importantes en la vida de las personas, capaces de aumentar la satisfacción que se tiene con la vida, es decir, su

bienestar subjetivo, aspecto que es analizado y presentado particularmente en el capítulo 5 de esta investigación.

1.2 Vida y empleo ¿Cómo afecta el empleo al bienestar subjetivo de las personas?

Para Anker et al. (2002) el trabajo es considerado una dimensión fundamental de la calidad de vida de las personas debido a que el propio trabajo es valorado como una parte importante de la vida en términos de tiempo, de integración social y de autoestima individual. En estas dimensiones, lo que sucede en el empleo tiene repercusiones, ya sea positivas o negativas en la vida de las personas. En este mismo sentido, Reinecke y Valenzuela (2000, 32) consideran la actividad laboral como una “vía de inserción social y desarrollo de habilidades sociales”. Por lo tanto, ampliar la comprensión de lo que significa el empleo para las personas, de una dimensión laboral a una dimensión mayor, ofrece mayores posibilidades de interpretar la problemática que se deriva.

Para Drobnic et al. (2010) la relación que se establece entre las características o condiciones del trabajo y la satisfacción con la vida está aún inacabada, por lo que declaran que hace falta mayor evidencia empírica en la investigación sobre estos temas, con el fin de ampliar su comprensión. Particularmente enfocada al análisis de los mecanismos generadores del vínculo entre estos dos aspectos, que según los estudios realizados, han demostrado tener importante relevancia.

Desde la propuesta de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se considera el tema del trabajo y la vida como una de las cuatro áreas en las cuales hay que brindar nuevas luces en materia de formulación de políticas económicas. A saber, las áreas son: a) reducción de la pobreza, b) el trabajo decente, las dimensiones sociales de

la globalización y el desarrollo sostenible, c) mejores trabajos conducen a una mejor vida, y d) contando empleos decentes y establecimientos decentes. En la visión de la OIT, el trabajo como dimensión laboral, tiene la capacidad de transferir o aportar a la vida de las personas.

Farné y Vergara (2007, 6) señalan en su definición de la calidad de los empleos que se encuentra “vinculada a factores relacionados con sus ocupaciones que redundan en su bienestar”. Es decir, colocan el empleo no solamente en una dimensión laboral, sino que la traslada a una dimensión más amplia, la vida como un todo.

Para González Meyer (2001) las insatisfacciones en el empleo han multiplicado las enfermedades laborales como el estrés, la inseguridad y el cansancio, entre otras, factores que contribuyen en el detrimento de las condiciones de vida. Al igual que el desempleo, el cual también se encuentra relacionado a alteraciones y malestares, o en otras palabras, condiciones o experiencias negativas en la vida. Es decir, el empleo es un aspecto capaz de trasladar experiencias laborales a la vida de las personas.

Stiglitz (2002) con una visión del desarrollo que cataloga como transformación de la sociedad, se aparta de la simple visión del desarrollo como una acumulación de capital, considera que los trabajadores y su seguridad refieren el mismo nivel de importancia que la acumulación de riqueza. La anterior afirmación conlleva ciertas derivaciones. En relación al trabajo, se establece que si en el análisis económico se catalogaba la mano de obra como un medio de producción, igual que cualquier otro medio de producción, que ayuda a obtener -a través del ingreso- los bienes y servicios necesarios, dentro de los nuevos conceptos de desarrollo, el empleo es visto como un fin en sí mismo. Es decir, la satisfacción o el bienestar en el empleo significan una meta a lograr en los procesos de desarrollo. En una ampliación de estas ideas, este autor considera que si el empleo es visto

como un fin, la mejora en el bienestar de los trabajadores también se convierte en un fin en sí mismo, aunque lo anterior se encuentra referido particularmente al aspecto laboral.

En este mismo tema, González Meyer (2001) propone considerar al trabajo, más aún, al buen trabajo, como un fin del desarrollo económico. Con lo anterior, se busca que el trabajo sea revalorado en términos de la importancia que implica su satisfactoria experiencia en la vida de las personas, reconociendo que además de proveer los bienes y servicios necesarios, también es parte de la identidad de las personas, de la integración social y de las formas de sociabilidad. Al considerar el trabajo como un fin en los procesos de desarrollo, propone repensarlo también en su relación con el individuo y con la sociedad, colocándolo como una esfera de realización -de humanización-. De manera más general, mirar el trabajo con “potencialidades para humanizarse y humanizar la existencia de las personas y sociedades” (González Meyer 2001, 6).

Calvo y González (2013) proponen la evaluación de las características del empleo, con un enfoque más general que el que se ha usado tradicionalmente que considera sólo la evaluación de aspectos laborales. Este nuevo enfoque incluye aspectos más amplios del ser humano, como la satisfacción que expresan las personas con su vida como un todo. Los dos enfoques se resumen en la tabla 5.

Tabla 5

	Objetivo	Aspecto evaluado
1er. Enfoque	a) Crecimiento económico	Trabajo
	b) Ganancia	Trabajo
	c) Satisfacción laboral	Trabajo
2do. Enfoque	a) Satisfacción vital	Vida en general
	b) Capacidades	Libertades y funcionamientos

Fuente: Elaboración propia con base en Calvo y González (2013).

De esta forma, la diferencia más significativa en la evaluación de las características del empleo entre uno y otro enfoque, para Calvo y González (2013) es que el primero está

basado en la evaluación de la satisfacción laboral o en algún aspecto específico del trabajo, mientras que el segundo se encuentra relacionado a conceptos más generales de bienestar.

El segundo enfoque propone considerar al trabajo como un medio para obtener otros fines, los cuales se encuentran relacionados con los conceptos de bienestar. Es decir, más allá de la satisfacción de tener un empleo, se considera que el trabajo puede ayudar a obtener otros fines como el bienestar general o la felicidad. Significa valorar el empleo en relación al aporte que brinda de aspectos más generales de la vida.

En este segundo enfoque, Calvo y González (2013) consideran que el trabajo como medio puede ayudar a alcanzar otros fines no relacionados al ámbito laboral como, por ejemplo, reconocimiento, seguridad e identidad. De esta forma, según exponen los autores, bajo ciertas circunstancias podría ser preferible considerar otras alternativas al empleo. Es decir, si el trabajo no sirve de medio para obtener bienestar general, entonces resultan preferibles otras condiciones diferentes al empleo como el estudio, la jubilación o inclusive el desempleo⁸. En estos términos puede considerarse el primer enfoque como un análisis particular, y el segundo como un análisis general. Lo anterior debido a que el ámbito laboral se refiere a un aspecto particular de las personas, mientras que el bienestar o satisfacción general involucra una mirada más general a la vida de las personas. En otros términos, el segundo enfoque no se limita a relacionar las repercusiones del trabajo en el propio trabajo sino que hace posible considerar áreas distintas al trabajo (Calvo y González 2013).

Particularmente, el segundo enfoque evalúa los aspectos más generales de la vida, está basado en las aportaciones de las teorías del bienestar subjetivo y el desarrollo

⁸ Para que pueda llevarse a cabo esta última idea, consideran que las economías deben de ofrecer ciertas condiciones económicas.

humano, respetivamente. Estas dos teorías se han desarrollado paralelamente pero comparten importantes puntos de encuentro (Calvo y González 2013), por ejemplo, la idea de que no es suficiente tener un empleo, sino que debe ser de calidad, capaz de mejorar las capacidades de las personas para alcanzar aspectos valorados por éstas, como por ejemplo el bienestar subjetivo (Calvo y González 2013).

En relación a las teorías del bienestar subjetivo, el análisis del empleo no se limita a relacionar las repercusiones del trabajo en el propio trabajo sino que hace posible considerar áreas distintas, como la vida (Calvo y González 2013). Además, siguiendo a estos autores, la evaluación de las cuestiones laborales desde un ámbito específico del trabajo, como por ejemplo, la satisfacción laboral, tiene tres limitaciones: 1) se considera la influencia del trabajo únicamente en el ámbito laboral, 2) la satisfacción laboral solamente es reportada por personas empleadas, 3) la satisfacción laboral implica una evaluación subjetiva vulnerable a sesgos de adaptación. Sobre el primer aspecto, es necesario reflexionar que el trabajo tiene influencia en distintos ámbitos de la vida, por ejemplo, la salud, las relaciones sociales y familiares, o la propia vida. En el segundo aspecto, la evaluación queda limitada a las personas con empleo y deja de lado en el análisis otras alternativas, como descubrir si es posible preferir un empleo de mala calidad a otras opciones como el desempleo, la jubilación, el estudio o las tareas del hogar. En el último aspecto, hay que considerar que las personas se adaptan o se ajustan a las circunstancias laborales, de tal forma que repercute en la evaluación de la satisfacción laboral, por eso se pueden encontrar trabajadores con bajas expectativas y pueden expresar mayor satisfacción laboral, o el mismo fenómeno se encuentra en trabajadores que han tenido mayores carencias.

Cabe resaltar que en el enfoque de bienestar subjetivo no desaparece el sesgo de adaptación, es decir, la valoración de la vida también se encuentra determinada por ajustes en las expectativas. Sin embargo, la adaptación (o sesgo de adaptación) es mayor cuando se realiza entre elementos tangibles, como las evaluaciones de las condiciones objetivas del empleo, pues están basados en componentes tangibles que son fáciles de comparar (Veenhoven 1991) citado en (Calvo y González 2013).

En relación al desarrollo humano, éste se encuentra fundado en la teoría de las capacidades de Amartya Sen⁹. Propone que “las características del empleo son valiosas en la medida que contribuyen a aumentar las capacidades y promueven la agencia humana” (Calvo y González 2013, 14).

Sobre este tema, Pineda (2007) basado en la teoría de capacidades de A. Sen (1998), realiza una investigación sobre los temas de justicia laboral y de género. Dicha teoría rescata la idea de que no es tan importante el ingreso monetario que se obtiene al realizar un trabajo, sino la capacidad de elección y decisión que dicho ingreso le ofrece al individuo. Así, siguiendo a Pineda (2007, 5) “el trabajo le proporciona a una persona a través de los funcionamientos que obtiene de él (actividades laborales, el ser atendido en caso de enfermedad, relaciones con otras personas, poder adquisitivo, estatus, etc.), una serie de capacidades específicas de desempeño, de relación, valoración y de opción por distintos estilos de vida, es decir, distintos grados de libertad”. Dichas capacidades se presentan de formas diferenciadas en las personas y dependen de una serie de normas y arreglos sociales, formales e informales.

Es importante entonces, que el empleo proporcione a los trabajadores los funcionamientos adecuados por medio de los cuales pueda adquirir las capacidades

⁹ Para conocer más sobre la teoría de las capacidades, ver A. Sen, *Development as freedom* (1999).

necesarias que tengan, inclusive, influencia en su vida. En tal sentido, el empleo no es una cuestión ajena a la vida de las personas, sino que tiene repercusiones sobre la misma, por lo tanto es un tema esencialmente importante.

1.3 Pautas para el análisis del empleo. Las condiciones laborales y la satisfacción laboral

1.3.1 Las condiciones laborales

Las condiciones del empleo o condiciones laborales son referentes obligados al momento de analizar el empleo. Se especifican al momento que se establece una relación laboral, pues ellas reúnen las características que perfilan los empleos. Para Infante y Vega Centeno (1999) las condiciones laborales, reúnen aspectos de suma importancia en la valoración que los trabajadores tienen de sus empleos, tales como la jornada laboral, los ingresos o la estabilidad laboral, entre otros.

Para Pineda (2007) los procesos de flexibilización productiva y laboral experimentados en las últimas décadas, han provocado el deterioro de las condiciones del empleo. Explicado en parte por la globalización capitalista, el nivel de precariedad del empleo va en aumento, a la par de una disminución en las condiciones laborales que se habían logrado en los últimos dos siglos (Navarrete 2005). De manera general, existe consenso en los estudios de los mercados laborales de que la situación laboral es cada vez más precaria (Castillo 2001; De la Garza Toledo 2000; Farné y Vergara 2007; García 2006; Guadarrama et al. 2012; Infante y Vega Centeno 1999; Mocelin 2008; Mora-Salas y Oliveira 2009; Somarriba et al. 2010; OIT 2013).

En el tema de seguridad laboral, contar con un contrato laboral, que además sea indefinido, demuestra una mayor protección de conservar el empleo y reduce el riesgo de ser despedido (Casanueva Reguart y Rodríguez Pérez 2009). Sin embargo, la lucha actual que enfrentan las empresas por mantener la competitividad a través de estrategias de reducción de costos ha dado como resultado el aumento de los empleos sin contrato y al mismo tiempo el cambio de las contrataciones de tiempo indefinido por el empleo atípico y el temporal (Infante y Vega Centeno 1999).

En relación a este tema, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define dos conceptos: relación de trabajo y contrato de trabajo. La relación de trabajo -cualquiera que sea el acto que la origina- se refiere a “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”¹⁰. En tanto, el contrato de trabajo -en cualquiera que sea su forma o denominación- lo define como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”¹¹. Además, en el mismo artículo la Ley estipula que tanto el contrato como la relación de trabajo producen los mismos efectos.

A pesar de las implicaciones que la idea anterior pudiera significar, y aunque en lo establecido por la ley, el contrato y la relación de trabajo parecen sólo diferenciarse por las palabras “se obliga a prestar”, en la práctica se ha demostrado que los trabajadores que cuentan con un contrato por escrito, que además es por tiempo indefinido, gozan de mejores condiciones laborales (Casanueva Reguart y Rodríguez Pérez 2009; Farné 2002; Pineda 2007).

¹⁰ Ley Federal del Trabajo (2012, 6).

¹¹ Ibid.

Para Farné (2002) el contrato de trabajo otorga formalidad y al mismo tiempo regula las relaciones laborales que se establecen entre los empleadores y los trabajadores, pues permite el acceso de estos últimos a la protección social. De otra manera, los trabajadores se encuentran desprotegidos en caso de accidentes y por maternidad, entre otros. Además, a través del contrato laboral se “atribuye al trabajo y a los ingresos un carácter de regularidad y estabilidad” (Farné 2002, 33).

Actualmente alrededor del 60% de los ocupados en América Latina se emplean en un trabajo informal (Infante y Vega Centeno 1999), que según la OIT (2013) está relacionado con empleos de bajos ingresos, baja productividad, inestabilidad y falta de protección debido a la ausencia de contratos laborales, acompañados de un panorama precario en relación al progreso laboral.

Para Infante y Vega Centeno (1999) el cambio en la estructura del empleo, del formal al informal, ha llevado a la precarización de las condiciones de trabajo. Esto debido a que en el empleo informal, representado mayoritariamente por las microempresas, se concentra principalmente las ocupaciones inestables, de bajos ingresos y productividad, sin protección laboral y ocupaciones con bajos niveles de calificación.

En este mismo tema, en América Latina en las décadas de los 80's y 90's se experimentó un aumento del empleo asalariado en el sector privado, sin embargo estuvo acompañado de reformas laborales de flexibilización en el tipo de contratación y despido, lo cual llevó a un aumento, en dicho sector, de los trabajadores asalariados sin contrato laboral, además pudo observarse, entre los asalariados con contrato un aumento de los contratos temporales y por obra determinada (Infante y Vega Centeno 1999). De lo anterior se deduce que el aumento del empleo asalariado sin contrato representó una disminución en

la seguridad laboral, mientras un fenómeno similar se observa en el aumento de los contratos temporales.

Las remuneraciones e ingresos percibidos en el empleo han ocupado un lugar relevante al momento de analizar las condiciones laborales. El ingreso laboral es utilizado como un buen parámetro indicativo del acceso que brinda a la obtención de los bienes y servicios necesarios para cubrir las necesidades mínimas de la población.

Para Somarriba Arechavala et al. (2010) del conjunto de aspectos que integran las condiciones del empleo, los ingresos ocupan un lugar destacado en las expectativas de los trabajadores. Igualmente, Casanueva Reguart y Rodríguez Pérez (2009) en un estudio sobre la calidad del trabajo concluyen que, de las variables analizadas, el salario presenta un mayor impacto en el deterioro de las condiciones laborales. Al respecto, en la literatura que hace referencia a la calidad de los empleos es común encontrarse trabajos que utilizan a las diferencias salariales como referentes de dicha calidad (Infante y Vega Centeno 1999; Posso 2010), marcando así, la jerarquía que se ha concedido al tema de los ingresos en el análisis laboral.

Para Guillén (2007) el ingreso es la variable definitoria de la calidad de vida en cuanto que determina las capacidades de los individuos para acceder a los bienes y servicios. Particularmente aborda temas como el ingreso, los servicios públicos en la vivienda, el acceso a determinados bienes de consumo y la percepción de seguridad, los cuales engloba con el concepto de calidad de vida.

Según Infante y Vega Centeno (1999) la falta de equidad en las relaciones laborales ha llevado a aumentos en las brechas salariales de diversos sectores de la sociedad, lo cual ha repercutido en un deterioro en la distribución del ingreso, dejando en desventaja aquellos sectores más vulnerables o desprotegidos.

Por otra parte, el tema de la seguridad social está directamente relacionado con los derechos laborales de los trabajadores. La propuesta de la OIT de trabajo decente pone énfasis en este aspecto (Anker et al. 2002). A través de la seguridad social el trabajador es protegido del riesgo en caso de enfermedad, lo cual se extiende a su familia. Pero además, según Infante y Vega Centeno (1999) un buen nivel de protección social¹², genera efectos positivos en el crecimiento económico y la productividad del trabajo. En este planteamiento, los trabajadores con protección social, a diferencia de los que no cuentan con este derecho laboral, son los que generan una mayor productividad y, además, establecen mejores relaciones laborales, factores que han mostrado favorecer la equitativa distribución del progreso económico. Bajo este contexto es necesario incrementar los niveles de protección social al mayor número de trabajadores posibles.

Por otro lado, el acceso a un mayor número de prestaciones por parte de los trabajadores es un componente que ha sido relacionado directamente con los buenos empleos, debido a que repercute en el bienestar laboral del trabajador y en su bienestar general (Casanueva Reguart y Rodríguez Pérez 2009). Lo anterior se debe a que este tipo de prestaciones favorecen el entorno laboral y familiar del trabajador, logrando proporcionar las demandas en materia laboral que le ayudarán a desempeñar con mayor libertad y seguridad sus funciones en el empleo.

En relación a la jornada laboral, Farné (2002) menciona que las horas de trabajo excesivas afectan no sólo la salud física y mental de los trabajadores, sino la calidad de vida, de manera personal y la de sus familiares. De manera general, las jornadas laborales excesivas revelan un deterioro en las condiciones generales del empleo.

¹² Este “buen nivel” tendría que abarcar a todos o al menos a la mayoría de los trabajadores.

En este entendido se ha supuesto que una reducción de la jornada laboral traerá como consecuencia una mejora de las condiciones laborales, sin embargo, según Somarriba Arechavala et al. (2010) en un estudio en la Unión Europea¹³, no se ha observado esta conclusión. Por el contrario, esta reducción trajo consigo una segmentación en la jornada laboral, donde las categorías más bajas del empleo han sufrido las mayores consecuencias a través de una ampliación de las horas de trabajo.

Según Drobic et al. (2010) existe una relación no lineal¹⁴ entre las horas laborales y la satisfacción con la vida. En su investigación demuestran que el aumento de horas laborales, en un primer momento, aumenta la satisfacción con la vida, pero esta tendencia disminuye cuando se agregan muchas horas laborales. Como hipótesis plantean que el primer aumento de las horas laborales que hace aumentar la satisfacción total puede estar relacionado con un mayor ingreso laboral, pero que tiende a disminuir la satisfacción conforme las jornadas laborales se vuelven más extenuantes.

1.3.2 La satisfacción laboral

Además de las condiciones laborales objetivas de los empleos, un tema importante al hablar del empleo, es el que se refiere a la satisfacción laboral. Existen diferentes propuestas de análisis de la satisfacción laboral, planteadas desde disciplinas como la psicología, la sociología o la administración empresarial, entre otras. Por ejemplo, uno de los clásicos en el análisis de la satisfacción laboral desde la psicología es Herzberg¹⁵, quien desarrolla en 1959 su citada teoría bifactorial de la satisfacción; en la cual se dividen los aspectos

¹³ Se refiere a la reducción de 35 horas semanales de la jornada laboral experimentada como propuesta del Primer Ministro de Francia, Lionel Jospin (1997-2002).

¹⁴ Catalogan esta relación como no lineal debido a su propuesta metodológica, la cual está basada en la utilización de estimaciones econométricas que incluyen a la variable de horas laborales en su forma cuadrática para medir el impacto en el análisis lineal.

¹⁵ Citado en García Viamontes (2010).

laborales en dos grupos, los factores intrínsecos (motivadores) y los factores extrínsecos (higiénicos). Los intrínsecos son catalogados como satisfactores, es decir, únicamente ellos pueden generar satisfacción, entre los que se encuentran aquellos factores inherentes al empleo como el contenido del trabajo, logro, promociones, etc. Por otro lado, los factores extrínsecos que son considerados insatisfactores, es decir, no determinan la satisfacción sino que previenen o evitan la insatisfacción laboral, entre ellos se encuentran algunas condiciones del empleo como los salarios, la seguridad en el empleo, entre otros.

Para Champion-Hugues (2001) existen cinco factores importantes que influyen para que un empleado esté satisfecho en su trabajo: 1) que disfrute su empleo, 2) que tenga oportunidades de promoción en la empresa, 3) el trato, 4) el respeto de sus supervisores, y 5) que crean que su salario es justo.

En tanto, las dimensiones incluidas para definir la satisfacción laboral en Abrajan et al. (2009) son la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación, el clima organizacional y el grado de estrés. Para estos autores, la satisfacción laboral es importante porque surge de la experiencia vivida por los trabajadores dentro de la empresa, la cual es capaz de transformarse en una percepción, cargada de un componente emocional, que a su vez se transforma en un actuar. En dicho nivel de análisis, cobran importancia tanto la experiencia laboral de los trabajadores como su percepción, lo cual condiciona su actuar en la empresa. Es decir, desde la experiencia vivencial que los trabajadores tienen en sus empleos, establecen su percepción hacia los mismos, lo que produce una forma de accionar, la cual, dependiendo de si es negativa o positiva, traerá diferentes resultados tanto para la empresa como para el propio trabajador. En conclusión, resulta importante además de la experiencia del trabajador en la empresa, la percepción que guarda de la misma.

Asimismo, Champion-Hugues (2001, 289) define la satisfacción laboral como “la positividad de las actitudes de los empleados hacia sus trabajos”. Es decir, consiste en un conjunto de actitudes favorables o positivas que los empleados manifiestan en relación a sus empleos. En este sentido, la satisfacción es tratada como un factor con capacidad de explicar múltiples y variadas actitudes y comportamientos (Vuotto y Arzadun 2007).

Para Abrajan et al. (2009) el análisis de la satisfacción laboral está enfocado en la perspectiva del capital humano, en la cual se incluyen los conocimientos, destrezas, experiencia laboral y las capacidades individuales de los empleados de una empresa¹⁶, en sí, la “parte humana de la empresa” (Abrajan et al. 2009, 106). Tomando en consideración lo anterior, se puede colocar la satisfacción en el empleo como un indicativo de la experiencia, satisfactoria o no satisfactoria, del trabajador en la empresa.

En otro tema, para Pérez y Vega (s.f.) la satisfacción laboral está determinada no sólo por las circunstancias del trabajo sino por las circunstancias personales. En este orden de ideas, para obtener mayores niveles de satisfacción laboral resulta importante un adecuado balance entre el trabajo y la vida.

Por otro lado, para Amozorrutia (2007) existe una relación directa entre la productividad y los componentes de la satisfacción laboral. De hecho, el supuesto en el que se basa la incorporación de criterios de calidad de vida laboral en los procesos productivos consiste en que éstos serán los medios a través de los cuales se logre generar mayores niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores, lo cual repercutirá en aumentos de la productividad. Así, las empresas han enfocado sus esfuerzos en mejorar la satisfacción de sus trabajadores con el fin de obtener mayores ganancias. Si los empleados están

¹⁶ Abrajan et al. (2009) retoman esta definición de capital humano de Santos et al. (2007).

satisfechos por lo general son más productivos (Champion-Hugues 2001). Por ende, la satisfacción en este enfoque tiene un camino bien definido, aumentar la productividad.

Algunos de los factores relacionados con la satisfacción laboral, según Rosenthal (1989) son el reconocimiento de logros alcanzados y las oportunidades de ascenso. Para Reinecke y Valenzuela (2000) se encuentran las posibilidades de desarrollo de capacidades, las perspectivas de desarrollo profesional y personal, así como la creatividad. Mientras que Champion-Hugues (2001) señalan tener oportunidades de promoción en la empresa.

Abrajan et al. (2009) establecen que, en todas las definiciones de satisfacción laboral, se toma en consideración la relación que existe entre el medio laboral y el trabajador. Es decir, la satisfacción laboral es un componente de relación entre estos dos temas. La forma en que se establece esta relación, marca una mayor o menor satisfacción laboral.

Por otra parte, Reinecke y Valenzuela (2000) denominan las condiciones subjetivas en los empleos como satisfacción laboral y la definen como “la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador” (Locke, 1983; Clark, 1996) citado en (Reinecke y Valenzuela 2000, 34). De esta manera, la satisfacción laboral se convierte en un puente que vincula las condiciones objetivas y las subjetivas del empleo.

Este enfoque, que entiende a la satisfacción laboral como una construcción subjetiva, permite incorporar las percepciones de los trabajadores, que son influenciadas por las condiciones objetivas. De tal forma que lo subjetivo ya no es tan subjetivo. No puede establecerse una demarcación tajante entre lo objetivo y lo subjetivo. Así, “un grado más alto de satisfacción en el empleo puede ser el resultado de mejoras en los aspectos objetivos del empleo, de bajas en las expectativas o deseos frente al empleo, o también de

un reajuste de los valores de tal manera que se da menos importancia a los aspectos insatisfactorios mientras que aquellos que satisfacen reciben un peso mayor” (Reinecke y Valenzuela 2000, 35).

Según Clark (1997) un fenómeno similar sucede al analizar la satisfacción laboral por género. Las mujeres reciben ingresos menores que los hombres en situaciones semejantes de empleo, sin embargo expresan mayores niveles de satisfacción laboral. Lo anterior no podría explicarse considerando únicamente las condiciones laborales objetivas, intervienen aquí factores subjetivos. De esta forma, las percepciones, los valores del trabajo y las expectativas cobran mayor importancia en la explicación. Sin embargo, hay que considerar que si bien las mujeres adaptan sus preferencias laborales a sus expectativas, éstas se encuentran basadas en situaciones objetivas. Entonces, las condiciones objetivas determinan, en cierta medida, las expectativas de las personas.

Para Reinecke y Valenzuela (2000) la satisfacción o parte subjetiva del empleo, se encuentra determinada por una serie de factores sociales, como el género, los niveles educativos, el estrato social, la edad, entre otros, los cuales pueden llegar a convertirse en factores negativos –factores de exclusión- en los mercados laborales. Para acceder a empleos de buena calidad, estos factores pueden convertirse en limitantes, sin embargo, en las personas estos límites se encuentran internalizados (Reinecke y Valenzuela 2000). Es decir, forman parte de nuestras percepciones. Por esto puede haber altas valoraciones en la satisfacción en el empleo, cuando por ejemplo, se consigue un empleo por encima de las expectativas esperadas.

Para Somarriba Arechavala et al. (2010) la satisfacción laboral es en esencia un componente subjetivo. Lo anterior no significa que no intervengan tanto factores objetivos como subjetivos al momento de su concepción, sino que su naturaleza es rescatada de las

autovaloraciones que cada individuo tiene en relación a sus trabajos. Para Schwarz y Strack (1999) esta definición que establece la satisfacción como un componente en esencia subjetivo descansa en la idea del bienestar subjetivo, el cual está basado en auto-reportes.

Definición propia sobre satisfacción laboral

Siguiendo las metas propuestas en la presente investigación, se define a la satisfacción laboral como una apreciación placentera del empleo. Se refiere a una satisfacción con el empleo recreada de distintos aspectos que componen la vida laboral de las personas. Por lo tanto, es importante determinar los aspectos del empleo que más aportan a la satisfacción laboral, aspecto particularmente analizado en el capítulo 5 de esta investigación.

Capítulo 2

Estudios nacionales e internacionales sobre el bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción laboral

Introducción

En este capítulo se presenta el estado del arte de la literatura sobre los temas del bienestar, condiciones laborales y satisfacción laboral, se busca que constituyan un acercamiento empírico útil para los intereses de la investigación. Así, el presente capítulo ofrece un marco contextual de la forma y conceptualización que se ha brindado a las problemáticas tanto del bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción laboral. De manera general, cada investigación seleccionada ofrece una perspectiva particular de los temas a tratar, tanto conceptual como metodológica. En cada una de las investigaciones que componen este capítulo, se revisa cómo es concebido el tema en cuestión, tanto en su definición como en los aspectos que la componen, cuál es el abordaje metodológico utilizado y a *grosso modo*, los resultados obtenidos.

El capítulo se ha dividido en cuatro secciones. En la primera sección se encuentran los trabajos seleccionados sobre el tema del bienestar. La segunda sección, presenta lo relativo a la investigación sobre el tema de las condiciones laborales. La tercera sección aborda las investigaciones en relación al tema de la satisfacción laboral. Finalmente, en la última sección se presentan las investigaciones realizadas sobre la relación que se establece entre las condiciones laborales con el bienestar y la satisfacción laboral.

2.1 Como meta a alcanzar: el bienestar

Un estudio realizado por Rojas (2007) para el caso de México, particularmente para los estados de Oaxaca, Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Estado de México y el Distrito Federal, tanto para áreas urbanas como rurales, se revelan las relaciones que se establecen entre la satisfacción con la vida y la satisfacción con diferentes dominios de la vida. En este estudio se parte de la premisa de que la satisfacción total con la vida depende de la satisfacción en áreas específicas de la vida, a las que llama dominios.

La satisfacción con la vida es valorada en una escala de 1 a 7, donde 1 corresponde al nivel de satisfacción más bajo y 7 al más alto, en la pregunta ¿Tomando en consideración todas las cosas en su vida, qué tan satisfecho está con su vida? Adicionalmente, en esta misma escala de valor, los dominios de la vida valorados son: salud, economía, trabajo, familia, amistades, entorno comunitario y un dominio sobre satisfacción personal que incluye la satisfacción con el tiempo disponible para utilizarlo en recreación o cuestiones personales y la satisfacción con la educación y capacitación.

La metodología del trabajo considera cuatro formas alternativas¹⁷ para establecer la relación entre la satisfacción total de la vida y los diferentes dominios. Lo anterior, con el fin de encontrar las diferencias o similitudes que pudieran presentarse al establecer relaciones, utilizando diferentes vías metodológicas.

En un primer momento y a través de correlaciones de Pearson, los resultados muestran que cada uno de los dominios seleccionados tiene correlación con la satisfacción

¹⁷ Las vías metodológicas utilizadas se basan en especificaciones econométricas. La primera sobre una especificación aditiva, la segunda es una especificación que utiliza un semi-logaritmo, la tercera utiliza un logaritmo-logaritmo (log-log) y la última basada en la elasticidad de sustitución constante (CES).

con la vida, sobresaliendo los dominios sobre la familia y la salud, a los cuales le siguen en orden de importancia el de economía, trabajo y satisfacción personal.

Ahora bien, con las alternativas metodológicas para valorar las relaciones, pueden rescatarse varios resultados sobresalientes. La satisfacción con la vida no se refiere a un simple promedio ponderado de los diferentes dominios de la vida, sino que se establecen relaciones más complejas. Por ejemplo, puede observarse que para las personas que trabajan y tienen familia, la satisfacción en el dominio de familia es primordial para su satisfacción con la vida. Logra establecerse una relación no sólo entre los dominios y la satisfacción total, sino entre los propios dominios. Así, “la importancia relativa de cada ámbito de la vida no es independiente de lo que ocurre en los otros dominios” (Rojas 2007, 25).

Según los resultados obtenidos, para una persona es posible sustituir la satisfacción en un dominio específico por la satisfacción en otro dominio, esto con el fin de equilibrar su satisfacción total con la vida. Es decir, a pesar de que una persona presente insatisfacción en algún dominio de su vida, podría sustituirlo a través de altos niveles de satisfacción en los dominios que considere más relevantes, de esta forma logra mantener constante su satisfacción total.

Otro hallazgo es el hecho de que aún con aumentos en la satisfacción de los diferentes dominios de la vida, la satisfacción total tiende a decaer, esto se debe, según Rojas (2007), a que la satisfacción con la vida es limitada. Cuando la satisfacción en todos los dominios aumenta, las personas insatisfechas, con su vida en general, no alcanzan mayores incrementos en dicha satisfacción que las personas que están bastante satisfechas con sus vidas. Adicionalmente, se encuentra un resultado similar al anterior que se basa en la idea de que la satisfacción con la vida es limitada. Así, la satisfacción que agrega a la

satisfacción general, un dominio específico de la vida el cual presenta altos niveles, también tiende a decaer cuando la satisfacción en dicho dominio crece. Finalmente, hay que considerar que el incremento o influencia que un dominio específico puede representar para la satisfacción en general, disminuye a medida que aumenta la satisfacción en otros dominios.

En el año 2013 Mair y Calvo realizaron una investigación con el fin de establecer cómo se configura la relación entre el desempleo y el bienestar subjetivo¹⁸. Con bases de datos a nivel de personas recogidos de las encuestas *World Values Survey* y *European Values Survey*, además de indicadores del Banco Mundial (*World Development Indicators*) para un total de 97 países entre los años 1981 y 2009, examinan cuatro hipótesis sobre el efecto que el desempleo presenta en el bienestar subjetivo.

Construyen la primera hipótesis desde una mirada o experiencia individual, establecen que las personas desempleadas tienen niveles de bienestar menores en relación a los trabajadores, estudiantes, jubilados y personas dedicadas a los quehaceres del hogar.

La segunda hipótesis descansa en bases colectivas (o de contexto social) y establece que en los países donde existen tasas de desempleo mayores, se observan los menores promedios de satisfacción con la vida.

En una tercera hipótesis, establecen una relación entre la experiencia individual y colectiva, donde tanto el desempleo individual como las altas tasas de desempleo a nivel nacional están relacionados con una menor satisfacción con la vida, pero una y otra presentan efectos independientes sobre la satisfacción total. Finalmente, fundan la cuarta hipótesis desde una combinación multiplicativa tanto de la experiencia individual como contextual del desempleo, de manera general esta hipótesis plantea que existe un efecto

¹⁸ Este estudio trata como sinónimos los términos bienestar subjetivo y satisfacción con la vida.

combinado, interacción multiplicativa, entre la experiencia individual y el contextual del desempleo.

La metodología de este estudio descansa en un análisis estratégico de modelos econométricos que incluyen tanto los efectos individuales como combinados propuestos para el desarrollo de las hipótesis.

En los resultados se establece que la mejor vía de análisis sobre los efectos que tiene el desempleo sobre el bienestar, es a través de la interacción multiplicativa del desempleo individual y contextual, es decir, se apoya la cuarta hipótesis. De manera separada sí se observan menores promedios de satisfacción para las personas desempleadas en relación a los trabajadores, estudiantes, jubilados y personas dedicadas al hogar, es decir, se apoya la primera hipótesis, además de menores promedios de satisfacción con la vida en los países con alto desempleo (segunda hipótesis). Sin embargo, también se observa que esta brecha de satisfacción que se establece (en el desempleo individual) varía “de forma compleja” (Mair y Calvo 2013, 1) en función de las tasas de desempleo observadas para cada país y no con efectos independientes sobre la satisfacción total.

Ansa Eceiza (2008) realiza un análisis sobre la relación que guardan la felicidad con los niveles de ingreso o renta según los resultados encontrados en las encuestas Gallup¹⁹ sobre felicidad que se realizan en varios países, principalmente europeos, desde la década de los 70's. Se encuentran tres importantes hallazgos a resaltar. 1) “dentro de un país determinado y en un momento temporal dado, la correlación entre nivel de ingresos y felicidad existe y es sólida” (Ansa Eceiza 2008, 5). En este primer punto, se ha establecido una relación que indica que a mayor nivel de ingresos, aumenta la felicidad. Incluso se ha

¹⁹ A esta encuesta se le conoce como la Escalera de felicidad de Gallup y está representada por 10 escalones numerados donde el 0 representa a la parte y valoración más baja y el 10 a la más alta en la escalera. El entrevistado debe de responder en cuál peldaño se encuentra.

visto que los niveles de ingreso pueden afectar positivamente otros factores que afectan la felicidad, como la salud, lo cual repercute en aumentos de dicha felicidad. 2) Existe una tendencia de que los países ricos presenten los índices más altos en relación a la felicidad, sin embargo, se ha observado que entre los países ricos, en cierto punto, los incrementos en los ingresos no se han traducido en incrementos en la felicidad. A la par, también se observan índices de felicidad alta en los países con menores ingresos per cápita que han experimentado crecimiento económico. 3) En la evolución en el tiempo, a pesar del alza en los niveles de ingresos de los países ricos, los niveles de felicidad se han mantenido sin mayores variaciones. Este asunto resulta importante de considerar, pues si se hace referencia a la premisa del primer punto, habría que esperar que en el tiempo, conforme los niveles de ingresos aumentan, los índices de felicidad también lo hicieran.

Considerando los tres hallazgos en conjunto, en primer término se establece una relación creciente entre ingresos y felicidad, en los países que presentan mayor desarrollo y niveles de ingresos, esta relación creciente tiende a desaparecer en un punto y finalmente, en la evolución en el tiempo, los niveles de felicidad no aumentan a pesar de aumentos en los niveles de ingresos.

2.2 Las condiciones laborales

Rodríguez-Oreggia y Silva Iburguren (2009) realizaron una investigación sobre las condiciones laborales en los diferentes estados de México. Para estos autores, existe una relación directa entre el bienestar del trabajador y las condiciones laborales, por consiguiente, estas últimas son consideradas como un factor clave del bienestar, el cual a su

vez será capaz de repercutir en una mayor productividad. En otras palabras, las condiciones laborales, a través del bienestar laboral, como detonantes de productividad.

Para analizar las condiciones laborales proponen elaborar un índice que descansa en el planteamiento de trabajo decente de la OIT, aunque no abarca todos los elementos de dicha propuesta. El índice incluye²⁰: 1) Completo aseguramiento social por trabajo, específicamente en relación a los empleos formales e informales, estos últimos catalogados como problema debido a las pocas posibilidades de crecimiento que ofrecen. 2) Equidad salarial por género, como un componente de discriminación laboral. 3) Distribución equitativa del ingreso laboral, como factor influyente sobre la equidad, el desarrollo personal y el desempeño social de las personas. 4) Nivel de remuneración salarial en relación con las capacidades y habilidades de los empleados adquiridas a través de la educación formal, como indicativo de la valoración a las habilidades de los empleados.

Entre los resultados destaca que los estados mejor calificados en las condiciones laborales son, en orden de importancia, Coahuila, Baja California Sur, Aguascalientes, Nuevo León y Baja California Norte. En tanto, los de menores puntajes fueron Morelos, Oaxaca, Tlaxcala, Guerrero y Chiapas. Finalmente, cabe mencionar que la implicación en materia de políticas públicas del índice de condiciones laborales pretende identificar características particulares de los estados, para formar estrategias en la búsqueda de un progreso económico y social. En tal sentido, también se ofrecen en el estudio los resultados para cada uno de los componentes del índice por estado.

Para el caso de México, Casanueva et al. (1999) proponen la construcción de un índice basado en el concepto de trabajo digno, propuesto por la OIT, con el fin de aplicarlo

²⁰ Algunos aspectos considerados importantes en la definición de condiciones laborales, tales como el bienestar psicológico, entre otros, no han sido incluidos en la elaboración del índice debido a que la fuente de información es la Encuesta Nacional de Empleo 2004, y en ella no se contemplan estos aspectos.

en la industria manufacturera en el país y que esta propuesta metodológica pueda ser utilizada en otros sectores. Las dimensiones que incluyen en su formulación de trabajo digno son, el derecho al empleo, el acceso a los sistemas de seguridad social, el derecho de los trabajadores al diálogo social o representación. Asimismo, amplían el estudio incluyendo la dimensión de equidad de género en el ámbito laboral y el acceso a la capacitación. Cabe aclarar que los autores catalogan todas estas dimensiones como “observables, asociadas a las condiciones de trabajo” (Casanueva et al. 1999, 29).

Los resultados indican que las industrias de menor complejidad tecnológica presentan los menores niveles de dignidad en el trabajo. Otra conclusión es que la variable salario tiene un mayor impacto en el deterioro de las condiciones de trabajo. En relación al género se concluye que las mujeres son más vulnerables para mantener sus empleos y que tienen menor oportunidad de tener otro empleo, igual o mejor remunerado.

En un estudio realizado para América Latina, Infante y Vega Centeno (1999) encuentran un aumento en los ingresos laborales por país, el cual ha sido paralelo al crecimiento en los niveles de productividad, sin embargo, acompañado de un aumento del diferencial salarial en tres niveles de análisis: por rama de actividad, segmento laboral y nivel de calificación. Lo anterior ha implicado una ampliación de las brechas salariales en estos tres niveles de análisis. Por ejemplo, se observan mayores aumentos de los salarios en la industria a diferencia del resto de las ramas económicas, para el sector moderno en relación al informal y para las ocupaciones calificadas en relación a las no calificadas.

Tolbert y Moen (1998) realizan una investigación con la finalidad de establecer si hombres y mujeres tienen diferentes preferencias por determinados atributos en el empleo con efectos a través del tiempo. Entre los hallazgos está que "las preferencias de los hombres cada vez más se asemejan a las preferencias de las mujeres a medida que

envejecen" (Tolbert y Moen 1998, 7). Esto se debe a que los más viejos van adaptando sus expectativas y con ello sus preferencias a situaciones realistas. En otras palabras, los más viejos tienen pocas expectativas reales de recibir altos ingresos, entonces modifican sus preferencias hacia trabajos que les proporcionen un sentido de autorealización personal, dándole mayor valor a los aspectos no económicos. Así, las condiciones objetivas de un empleo pueden llegar a modificar las expectativas y las preferencias por determinados empleos.

Asimismo, establecen una relación entre la edad y las valoraciones en el trabajo. Argumentan que los sistemas de promoción en las organizaciones son capaces de formar expectativas en los individuos sobre los tipos de recompensas laborales que pueden recibir. Debido a estas expectativas, las personas tienden a otorgar mayor importancia a las recompensas del trabajo que ellos sienten que tienen más probabilidades de recibir; “por ejemplo, los trabajadores más jóvenes tienden a evaluar las oportunidades que tienen para la promoción como más importantes que los trabajadores de edad, porque las organizaciones, de hecho, hacen con mayor frecuencia promoción de los trabajadores más jóvenes que de los trabajadores de edad”²¹ (Tolbert y Moen 1998, 6).

2.3 La satisfacción laboral

En el año 2007 Vuotto y Arzadun realizaron un estudio donde buscan analizar el significado otorgado al concepto de “buen trabajo” por estudiantes inscritos a la Universidad de Buenos Aires que al mismo tiempo tienen un empleo y, asimismo,

²¹ Traducción propia.

investigar a la satisfacción laboral a través de relacionarla con factores asociados a la situación laboral de dichos estudiantes.

Se analiza el grado de satisfacción que los estudiantes expresan con su trabajo. Adicionalmente, se pretende conocer los motivos que los llevarían a permanecer o cambiar de trabajo. Finalmente, se recoge las dimensiones o características, según la perspectiva de los estudiantes, que debe incluir un buen trabajo.

Tanto para establecer el grado de satisfacción, como las dimensiones para un buen trabajo, se establece una evaluación del contenido de trabajo que los estudiantes realizan catalogándolo en atributos extrínsecos e intrínsecos. Entre los primeros –extrínsecos- se encuentran los salarios, las horas de trabajo, las perspectivas futuras, el grado de dificultad del trabajo, el contenido del trabajo y las relaciones interpersonales. Y dentro de los segundos -intrínsecos- aspectos como el reconocimiento, el uso de competencias y la responsabilidad, entre otros.

Según la metodología seleccionada basada en el establecimiento de correlaciones, el nivel de satisfacción es medido en una escala de 0 a 10 que va de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, para cada uno de los atributos analizados.

Como resultados, se encontró que las apreciaciones de la satisfacción se encuentran diferenciadas por la edad, la antigüedad en el trabajo y según se desee o no cambiar de trabajo. Presentando una mayor satisfacción los más jóvenes, de más reciente incursión tanto al empleo como al mercado laboral y que no han pensado en cambiar de trabajo sino que desean permanecer en el mismo. Y finalmente, la definición de buen trabajo se encuentra relacionada con aspectos ligados al ambiente de trabajo y al vínculo de las tareas que realizan en el empleo con la carrera que cursan, además de las posibilidades de

desarrollo personal y profesional, al reconocimiento en el trabajo y el respeto de supervisores.

Conseguir la productividad, como último resultado, es la perspectiva utilizada por Amozorrutia (2007) al analizar la satisfacción laboral bajo el enfoque de psicología organizacional en una clínica de salud pública del Distrito Federal. Según dicha autora, la productividad y el rendimiento óptimo del personal en una organización son los puntos finales por los cuales es importante estudiar la satisfacción laboral, la cual define como la actitud de los individuos hacia su trabajo. Un componente importante a tomar en consideración en los análisis sobre la satisfacción laboral es la motivación, con el cual guarda estrecha relación. Tanto la motivación como la satisfacción laboral buscan solucionar los problemas laborales debido al desarrollo y nuevas dinámicas del mercado laboral, que han propiciado cambios en las organizaciones, así como nuevos requerimientos a los trabajadores.

Para establecer la satisfacción laboral se definieron tres factores que fueron denominados: 1) satisfacción general laboral, 2) sentimientos positivos hacia el trabajo, y 3) sentimientos negativos hacia el trabajo. En los resultados se observan calificaciones altas en relación a la satisfacción general laboral y en los sentimientos positivos en el trabajo, juntos hablan de una buena percepción de la situación laboral. Sin embargo, para el tercer factor - sentimientos negativos hacia el trabajo- también se observan altas ponderaciones, estableciéndose así una ambivalencia en cuanto a los niveles positivos y negativos de la satisfacción laboral. Los resultados altos en relación a los sentimientos negativos son explicados por dos factores. Por un lado, un proceso de certificación ISO 9000 de políticas y procedimientos internos por el cual pasaba la clínica al momento de realizar el estudio, lo cual se considera que puede causar percepciones o sentimientos negativos. Por otro lado, a

situaciones ajenas a lo laboral, que crean insatisfacción en otros ámbitos pero que logran permear a los trabajos.

A través de un enfoque cualitativo, Navarro (2008) estudia la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción, específicamente arquitectos, en la comunidad Valenciana de España. Este enfoque de la satisfacción está centrado en analizar la satisfacción desde la perspectiva de los empleados. Tiene como objetivo descubrir cómo viven su actividad laboral, en relación a la satisfacción que sienten de su trabajo. Con esto, se busca descubrir los aspectos que aportan una mayor satisfacción laboral, así como aquellos relacionados con la insatisfacción laboral.

La metodología cualitativa utilizada se basó en la entrevista a profundidad, basada en una muestra de 40 profesionales de la construcción. A través del análisis del discurso se exploraron temas relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo como el estrés laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal, así como aspectos vinculados al contexto de trabajo como las jornadas laborales.

A manera de conclusión, los profesionales de la construcción se encuentran satisfechos con su trabajo, pues se rescata que describen su experiencia laboral en términos positivos. Los factores que aportan a una mayor satisfacción laboral son el reconocimiento obtenido, el reto cotidiano, el interés por el empleo, la variedad y significatividad de las tareas realizadas. Por el contrario, los factores relacionados a la insatisfacción laboral son el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, las responsabilidades en el empleo, las largas jornadas laborales y el aspecto económico.

2.4 Relación de las condiciones laborales con el bienestar y la satisfacción laboral

Un estudio llevado a cabo por Drobnic et al. (2010) en la Unión Europea (UE), específicamente para los países de Finlandia, Suecia, Reino Unido, Holanda, Alemania, Portugal, España, Hungría y Bulgaria, tiene el objetivo de establecer si las características del trabajo influyen en la calidad de vida de las personas y cuáles aspectos del trabajo son particularmente importantes para el bienestar individual²².

Se examinan las relaciones entre las condiciones del trabajo y la satisfacción con la vida, adicionalmente, con el fin de comprender mejor los mecanismos que explican dicha relación, se examinan, a través de dos marcos metodológicos: los mecanismos de segmentación y de *spillover*. Para los mecanismos de segmentación, se establece que las relaciones de los aspectos o dominios involucrados en la definición de la satisfacción con la vida están estrictamente separados unos de otros, con esto se evita que se transfieran experiencias entre los distintos dominios, lo cual se traslada a la vida en general. En el *spillover*, por el contrario, las experiencias en un dominio de la vida, influyen en otro dominio y eso es trasladado a la satisfacción total.

La propuesta metodológica utiliza datos de la Encuesta Europea de Calidad de Vida 2003 y se basa en la estimación de regresiones econométricas de la satisfacción con la vida como variable dependiente y como variables explicativas algunas características del empleo, el PIB per cápita, la satisfacción laboral y una variable nombrada *work-home interference* que evalúa la interferencia entre el trabajo y el hogar.

En relación a las características del empleo, se incluyen variables objetivas y subjetivas. Las variables subjetivas se refieren a opiniones sobre los temas seguridad en el

²² En este estudio, los conceptos de calidad de vida y bienestar subjetivo son tratados como sinónimos.

empleo –que se refiere a la posibilidad de perder el empleo-, autonomía del trabajo, buenos ingresos laborales, trabajo no estresante, trabajo no peligrosos o insalubres, trabajo sin presión de tiempo, trabajo interesante y buenas perspectivas de desarrollo profesional. A las cuales se suman dos variables de características objetivas; el tipo de contrato y las responsabilidades de supervisión, como una variable que indica ocupaciones o puestos altos.

En un primer momento, se busca calcular los efectos de las condiciones de trabajo sobre la satisfacción de la vida para cada uno de los países incluidos de manera separada, con el fin de analizar las diferencias en los resultados. Con este ejercicio se logra probar la hipótesis de que existe una relación directa entre las condiciones del trabajo y la satisfacción con la vida, además de resaltar las diferencias en los niveles de satisfacción con la vida entre los países. Particularmente estas diferencias son influidas por el desarrollo económico de cada país, medido en el PIB per cápita. Específicamente, se observan mayores niveles de calidad de vida en los países más prósperos.

Ahora bien, al analizar el impacto que las condiciones de trabajo guardan sobre la satisfacción con la vida, a través de los mecanismos de segmentación, el tema que los autores han denominado “seguridad” resulta ser el más sobresaliente en la determinación de la satisfacción con la vida, de hecho, lo nombran como el elemento clave que afecta de manera directa la calidad de vida de las personas y se refiere específicamente a la seguridad en el empleo y el pago de buenos ingresos laborales²³.

Adicionalmente, el análisis del *spillover* agrega dos nuevas variables: la satisfacción laboral y el *work-home interference* (no presentes en las estimaciones anteriores). Se

²³ El pago o ingresos laborales son agregados al tema de “seguridad” bajo la lógica de que proporcionan seguridad económica.

encuentra que otras condiciones laborales son capaces de afectar la satisfacción en el trabajo, y a su vez, la satisfacción con la vida con un impacto indirecto, como son la autonomía en el trabajo, tener un trabajo interesante y tener buenas perspectivas de desarrollo profesional, mientras que los efectos negativos sobre la satisfacción con la vida son la inseguridad laboral y tener un trabajo aburrido.

Haciendo una analogía entre los conceptos de calidad de vida y calidad de vida laboral (CVL), Navarrete (2005) analiza la industria maquiladora del giro electrónico en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco²⁴. Este autor establece que la definición de CVL debería considerar no sólo los aspectos generales en las condiciones de empleo que las empresas ofrecen a sus trabajadores, “sino también que incluya actividades, condiciones, hechos y estados mentales donde la persona, como individuo se sienta satisfecha” (Navarrete 2005, 44).

Para tales fines, desarrolla un modelo de CVL que incluye cuatro dimensiones. 1) Trabajo en sí mismo, se refiere a todo lo relacionado con el puesto de trabajo. 2) Trabajo colateral, es decir, todo lo que el puesto de trabajo genera de manera secundaria. 3) Aspectos psicológicos, alude a las cuestiones psicológicas y a los aspectos antropológicos que puedan influir en el desempeño del trabajador. 4) Aspecto social, es la socialización formal o informal del trabajador dentro de la empresa y la influencia de dicha socialización en el desempeño laboral.

En la dimensión sobre aspectos psicológicos el autor relaciona cuestiones específicas de la vida con aspectos del trabajo. Es decir, se establece que no puede dejarse de considerar las cuestiones psicológicas y antropológicas de las personas en el desempeño de sus funciones. Para la evaluación de la CVL, ésta se ha clasificado en tres categorías:

²⁴ Que incluye a los municipios de Guadalajara, Tonalá, Zapopan, Tlaquepaque, Tlajomulco y El Salto.

alta, media y baja. Los resultados obtenidos en la maquila de giro electrónico son de CVL baja. Entre los aspectos sobresalientes sobre los que descansa esta valoración están los bajos salarios que no permiten cubrir las necesidades básicas, los accidentes laborales, la falta de tiempo disponible para el ocio, la subcontratación y las condiciones laborales relacionadas con ésta, entre otros.

Maertz y Boyar (2011) realizan una investigación que considera los conflictos que se generan entre el trabajo y la familia. Dicha investigación busca ser un aporte para lograr un equilibrio entre estos dos aspectos de la vida. Así, dicho aporte lo realizan desde contribuciones a las conceptualizaciones mentales que las personas tienen acerca de su papel en la relación trabajo-familia, el cual califican como múltiple y complejo. El estudio logra aportar un marco conceptual que ayuda al establecimiento de nuevas definiciones de la relación y tensión establecida en la relación trabajo-familia.

Abrajan et al. (2009) realizan una investigación para determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo, para una empresa mexicana y una extranjera. La metodología utilizada fue de corte cualitativo, el cual calificaron como exploratorio, descriptivo y fenomenológico, basado en la perspectiva del capital humano enfocado en la experiencia directa expresada por el trabajador de su empresa y su empleo. Lo anterior se llevó a cabo a través de la entrevista semiestructurada, que se construyó de 86 preguntas en los ámbitos: seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional y grado de estrés, los cuales fueron abordados como temas subjetivos, es decir, rescatados de las percepciones de los trabajadores.

Particularmente, en relación a las condiciones del trabajo se incluyó la apreciación en temas como el ingreso, la jornada laboral, las prestaciones, la capacitación, las

oportunidades de desarrollo, la seguridad y limpieza, el bienestar (como disfrute del empleo y sus áreas de trabajo), los incentivos y la carga de trabajo. De esta forma, se realizó un análisis del discurso, con el fin de catalogar los aspectos analizados como favorables -grado eficiente de satisfacción- y desfavorables -grado deficiente de satisfacción-. De manera general, se incluían en la categorización de los aspectos favorables, la evaluación de los ámbitos mencionados con respuestas como “me agrada”, “positivo” y “me gusta”, entre otras. Mientras que para catalogar a los aspectos desfavorables, las respuestas se relacionaban con términos como “es malo”, “me desagrada” o “está mal”, entre otros.

Según las respuestas obtenidas, aquellas que referían a aspectos favorables, están relacionadas con satisfacción laboral, mientras que las que hacen referencia a aspectos desfavorables se catalogan como de insatisfacción laboral. De los resultados obtenidos se puede rescatar que la empresa mexicana registró un mayor número de parámetros favorables en relación con la empresa extranjera, lo cual sobresale mayormente para los ámbitos de clima organizacional y grado de estrés. Además, se encontró que en ambas empresas, los índices desfavorables se relacionaban con el ámbito sobre motivación de los trabajadores y las oportunidades de desarrollo incluidas en el ámbito de condiciones del trabajo. Los aspectos donde se presentaron mayores variaciones entre las empresas, son los relacionados con las oportunidades de trabajo, la comunicación empleado-jefe, la motivación hacia las necesidades de logro y el grado de estrés.

Velásquez (2001) realiza una investigación que tiene como propósito determinar el nivel de satisfacción laboral en relación a las condiciones de trabajo para una empresa de productos lácteos. Se lleva a cabo la elaboración de un índice que expresa el nivel de satisfacción de los empleados en relación a las condiciones de trabajo ofrecidas en sus empleos, las cuales agrupan en cinco temas. 1) Condiciones de seguridad, que incluye, la

protección contra incendios y riesgos eléctricos, el estado de las superficies de trabajo, el estado técnico de los medios de trabajo, el funcionamiento de los medios de protección individual y la presencia de medios técnicos de seguridad en equipos. 2) Condiciones higiénicas, donde se encuentran las condiciones micro climáticas, el grado de contaminación del aire, los niveles de ruido, los niveles de vibración y los niveles de iluminación. 3) Condiciones ergonómicas, que son, la facilidad que ofrece el diseño del puesto de trabajo para la toma de información, la facilidad que ofrece el diseño del puesto de trabajo para ejecutar el control, la distribución de equipos, muebles y espacios y los regímenes de trabajo y descanso. 4) Condiciones estéticas, que incluyen, la forma y color de los medios de trabajo, la distribución de los colores, la limpieza de los equipos de trabajo y la utilización de la música. 5) Condiciones de bienestar, tales como, los servicios médicos, las instalaciones sanitarias, el suministro de agua potable, el custodio de bienes, el lugar de descanso y la alimentación.

Los cinco temas que forman las condiciones de trabajo, se refieren a condiciones existentes en los puestos de trabajo y el área laboral, pero son valoradas (en el índice compuesto) en relación a la percepción que los trabajadores tienen acerca de ellas. A cada una se le asignó un peso específico en la construcción del índice de satisfacción, utilizando un proceso de modelación matemática basado en el Triángulo de Fuller, donde cada encuestado compara atributos por pares marcando el que considere más importante y otorgándole un valor en una escala. El objetivo del índice es mostrar en qué medida los trabajadores se encuentran satisfechos con las condiciones de los empleos.

El estudio se realizó separando a los trabajadores de la empresa del área de alimentos analizada en tres grupos, 1) Trabajadores directos a la producción y los servicios.

2) Trabajadores indirectos a la producción o los servicios. 3) Trabajadores que laboran en oficinas.

A través de una encuesta se evalúan todos los temas incluidos en la valoración de las condiciones del trabajo, en un rango de 5 a 1, donde 5 es excelente y 1 muy mal. Posteriormente se promedian los resultados, otorgándoles el peso establecido para cada tema, para obtener el índice de satisfacción laboral final.

Como resultado, se establece que las condiciones de trabajo son un elemento de gran importancia para la determinación de la satisfacción laboral, de aquí la importancia de diseñar estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales lo cual lleve a incrementos en la satisfacción laboral y al mismo tiempo en la productividad. El índice ofrece el análisis para cada tema incluido en las condiciones laborales por lo que puede ser un buen indicador utilizado en mejoras de las condiciones del trabajo en general y de la satisfacción laboral. Para la empresa de lácteos se encontró un bajo nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, el cual está particularmente influenciado por las condiciones de seguridad y las condiciones ergonómicas de la empresa.

Capítulo 3

Puente metodológico entre las condiciones laborales con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral

Introducción

En el análisis teórico tanto del bienestar subjetivo, como de la satisfacción laboral, se ha priorizado la idea de que su conceptualización involucra necesariamente diversos aspectos, es decir, se rescata su carácter multidimensional. A partir de esta idea, la medición y las relaciones causales que se establecen de estos conceptos, así como de sus componentes, toman diferentes y variadas vías metodológicas; en esta cuestión, la labor del investigador juega un papel fundamental. Se rescatan al menos dos criterios fundamentales al momento de seleccionar las vías metodológicas apropiadas. Por un lado, se toman en consideración los objetivos que se pretenden alcanzar en la propia investigación, por otro, no menos importante, tomar decisiones en función de la disponibilidad de información, este criterio demarca los alcances y limitaciones de la investigación que deben tomarse en cuenta.

Con base en lo anterior, en este capítulo se describe la metodología del trabajo. Se utilizará el análisis econométrico basado en un método Logit ordenado, que busca establecer si las condiciones laborales son determinantes de probabilidades tanto del bienestar subjetivo, como de la satisfacción laboral, respectivamente. El capítulo se ha dividido en tres apartados. El primero ofrece una descripción de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), utilizada como fuente principal de información en el análisis metodológico. La segunda define a detalle el análisis econométrico propuesto, el cual, como se mencionó antes, está basado en la utilización del método Logit ordenado.

Finalmente, en el tercer apartado se presenta una descripción de las variables utilizadas en el trabajo.

3.1 Descripción de la fuente de información

Se ha seleccionado como fuente de información primaria la encuesta ENIGH aplicada el año 2014, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por considerar que contiene la información necesaria para llevar a cabo los objetivos propuestos de este trabajo. Se utilizan dos módulos que acompañan dicha encuesta: el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) y el Módulo de Bienestar Autorreportado (BIARE).

La ENIGH es una encuesta levantada por el INEGI por primera vez en el año 1984²⁵. Se realizó un segundo levantamiento en el año 1989 y a partir de 1992 se realiza en el país con una periodicidad bienal²⁶. Tiene como objetivo proporcionar información sobre los ingresos y gastos en los hogares de la población residente en México, específicamente sobre los montos, la procedencia y la distribución de los mismos. Además, la encuesta ofrece información de la vivienda y el equipamiento del hogar, así como de las características ocupacionales y sociodemográficas de los integrantes del hogar. De manera específica, en su cobertura temática engloba nueve temas, uno de ellos, denominado condición de actividad y características ocupacionales de los integrantes del hogar de 12 y más años²⁷, es la base del MCS, el cual a su vez sirve de cimiento para el módulo del

²⁵ Sin embargo, la ENIGH tiene sus antecedentes en varias encuestas realizadas con anterioridad por algunas dependencias públicas, como el Banco de México o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

²⁶ Adicionalmente, en el año 2005 se realizó un levantamiento extraordinario de dicha encuesta.

²⁷ El resto de los temas son: ingreso corriente total (monetario y no monetario) de los hogares; gasto corriente total (monetario y no monetario) de los hogares; percepciones financieras y de capital de los hogares y sus integrantes; erogaciones financieras y de capital de los hogares; características de la vivienda; residentes e

BIARE. Resumiendo, tanto el MCS como el BIARE forman parte complementaria y son rescatados de la ENIGH.

El MCS se anexa a la ENIGH a partir del año 2008 con una periodicidad bienal, igual que la ENIGH, con el objetivo de brindar información necesaria para la nueva medición multidimensional de la pobreza, que a partir de dicho año, el INEGI junto con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), realiza en el país. A través del MCS se agregan temas relacionados con las características de las viviendas y los servicios de las mismas, la seguridad alimentaria en los hogares, así como el acceso a la salud, la seguridad social y la educación, entre otros.

Por otro lado, el módulo del BIARE representa una “primera exploración de medición del bienestar subjetivo, sus dominios, sus condicionantes y su contexto” (INEGI 2014). El BIARE fue incluido por primera vez a las encuestas realizadas por el INEGI acompañando a la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO) 2012. A esta primera medición se le denominó BIARE-piloto, incluía un total de 67 preguntas acerca del bienestar autorreportado y fue una encuesta de autollenado. Posteriormente surgió el BIARE-básico²⁸, que se realiza a partir del mes de julio de 2013 con una periodicidad trimestral y acompaña a la Encuesta Nacional sobre Confianza del Consumidor (ENCO)²⁹, la cual tiene como finalidad la construcción de un indicador sobre confianza del consumidor, basado en la opinión de los encuestados en aspectos como la situación económica presente y futura del país, el comportamiento de los precios a futuro, la

identificación de hogares en la vivienda; características sociodemográficas de los residentes de la vivienda; y equipamiento del hogar, servicios.

²⁸ Esta encuesta cuenta con un total de cinco preguntas (tres de ellas desglosadas) en relación al bienestar autorreportado.

²⁹ La ENCO se realizó en el país a partir del año 2000 como una prueba piloto en las entidades de Jalisco y México. Actualmente tiene una periodicidad mensual y la muestra se ha distribuido a 32 ciudades.

posibilidad de ahorrar en el presente y futuro, entre otros temas. Cabe destacar que tanto el BIARE-piloto como el BIARE- básico tienen representatividad a nivel nacional.

Por otra parte, en el año 2014 se anexa al MCS el módulo denominado BIARE-ampliado, que consta de un total de 49 preguntas (la mayoría desglosadas) en relación al bienestar autorreportado. A diferencia del BIARE-piloto, del cual existe solo un levantamiento en el país y del BIARE-básico, que se pretende continúe levantándose con una periodicidad trimestral, el BIARE-ampliado (en adelante BIARE) ofrece representatividad por entidad federativa y está planeado para que sea una encuesta con periodicidad bienal³⁰.

La información que recaba la encuesta BIARE sobre bienestar subjetivo se refiere a valuaciones globales de la satisfacción que expresan las personas sobre sus vidas. Particularmente, estas valuaciones son recabadas en tres marcos: con la satisfacción de la vida en su conjunto, con diferentes aspectos o dominios de la vida y con la felicidad en la vida. Adicionalmente, la encuesta ofrece información sobre temas de contexto que ayudan a ampliar los análisis del bienestar, tales como la participación comunitaria, la discriminación, las adicciones y la religión, entre otros. El módulo BIARE define la satisfacción con la vida como “una evaluación que hacen las personas sobre su biografía como un todo” (INEGI 2014).

Cabe destacar que los dos módulos utilizados en la presente investigación (MCS y BIARE) utilizan como metodología la Nueva construcción de la ENIGH³¹, que tiene como particularidad que sus variables han sido construidas y presentadas de acuerdo a las

³⁰ Además, ya no es una encuesta de autollenado, sino levantada por un entrevistador.

³¹ El INEGI ofrece esta nueva construcción de variables de forma complementaria a la *ENIGH tradicional* a partir del año 2008.

recomendaciones emitidas por la Organización de Naciones Unidas (ONU)³², las cuales, entre otras cosas, consideran criterios internacionales no sólo para la nueva medición de la pobreza, sino para la inclusión de aspectos subjetivos nunca antes incorporados en las encuestas del INEGI, como es el bienestar subjetivo. Así y con base en la propuesta teórica de la presente investigación, se considera que tanto el MCS como el módulo BIARE reúnen los aspectos necesarios para abordar las hipótesis planteadas en esta investigación.

Se ha seleccionado para el análisis el año 2014³³. Tanto el MCS como el BIARE disponen de la información a nivel de microdatos (a nivel de persona), con representatividad nacional y por entidad federativa, lo que los hace compatibles y comparables entre sí.

El MCS contó con una muestra de 64,000 viviendas en un marco muestral basado en el Marco Nacional de Viviendas 2012 del INEGI, con un esquema de muestreo probabilístico, unietápico, estratificado y por conglomerados.

Ya que el MCS sirvió de base para el BIARE, la forma de seleccionar la muestra de este último módulo fue preguntar en las viviendas, seleccionadas del MCS, aquella persona (una por vivienda) cuyo cumpleaños estaba más próximo al momento de levantar la entrevista y que tuviera de 18 años en adelante. Así, la muestra del BIARE quedó conformada de 44,518 registros, de los cuales se logró recabar los cuestionarios de 39,274 personas en total.

Finalmente, para los propósitos de la presente investigación, del BIARE se seleccionaron aquellas personas bajo la categoría de ocupados según la clasificación del INEGI, la cual incluye cuatro subcategorías: ocupado pleno, ocupado sin pago, ocupado

³² A diferencia de la ENIGH tradicional, que no cuenta con esta característica.

³³ El levantamiento tanto del MCS como del BIARE se realizó del 11 de agosto al 28 de noviembre de 2014.

ausente con nexo laboral y ocupado ausente con retorno asegurado. En total se trabajó con una muestra de 24,531 personas mayores de 18 años ubicadas en la categoría de ocupados según el INEGI, que representan el 61.1% de los cuestionarios levantados para el BIARE.

3.2 Análisis econométrico

Antes de detallar el análisis econométrico seleccionado en la presente investigación, se ofrece en primer término, una explicación del proceso de selección del método, un relato de la experiencia metodológica del trabajo, con el objetivo de dejar constancia de la experiencia que llevó a la selección del método adecuado, como aporte para futuras investigaciones y al mismo proceso de investigación.

En un primer momento se determinó utilizar dos ecuaciones lineales, una sobre el bienestar subjetivo y otra sobre la satisfacción laboral, cada una con su propia especificación, es decir, a cada una se le agregaron específicas variables explicativas además de variables del empleo como las condiciones laborales, con el fin de llevar a cabo los objetivos propuestos. En este planteamiento, se asumió la endogeneidad en las variables explicadas; específicamente, la variable satisfacción laboral actuaba como dependiente en una ecuación y, al mismo tiempo, como independiente en otra, creando interdependencia entre el error estocástico y las variables explicativas. En otras palabras, provocaba que el término de perturbación se encontrara correlacionado con el vector de las variables independientes o explicativas. Debido a lo anterior, se seleccionó el manejo de un sistema de ecuaciones lineales, que permitiera sopesar los problemas que acarrea el uso de métodos como Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) en este tipo de ecuaciones, con estimaciones que, independientemente del tamaño de la muestra, resultan sesgadas e inconsistentes.

El uso del sistema de ecuaciones lineales, descansa en el supuesto de que las variables explicadas en el sistema son de tipo continuas, es decir, una variable de carácter meramente cuantitativo, que puede tomar un número infinito de valores. Por ende, tanto el bienestar subjetivo como la satisfacción laboral, en este primer momento de la investigación, eran tratados como variables cuantitativas de carácter continuo.

Debido a lo anterior, se seleccionó este método, pues era el más adecuado para la estimación eficaz de parámetros del sistema de ecuaciones lineales y, después del previo paso conocido como de identificación del modelo³⁴, el uso de Mínimos Cuadrados en 3 Etapas (MC3E).

Con dicho método, MC3E, que tiene como supuesto fundamental la normalidad de los datos, se espera obtener estimadores insesgados, consistentes y eficientes, supuestos en los que se basa la estimación de parámetros para modelos de regresiones lineales.

A *grosso modo*, se dirá que con la utilización de MC3E del sistema de ecuaciones lineales se logra la estimación de parámetros, tanto para la ecuación de bienestar subjetivo como para la de satisfacción laboral, y se evita la presencia de regresores estocásticos que estén relacionados con las perturbaciones, lo cual ayuda a producir estimaciones consistentes y eficientes. Se obtiene además, significancia particular para establecer la determinación de las condiciones laborales en relación al bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, respectivamente.

Ahora bien, debido a que la propia ruta evolutiva del proceso investigativo, crea y aporta conocimiento al mismo, en un segundo momento de la investigación, se decidió llevar a cabo una recodificación de las variables.

³⁴ Los resultados obtenidos de la identificación del modelo hablan de la posibilidad o no, de la estimación de dicho modelo.

Lo anterior se basa en que, tanto la variable bienestar subjetivo como satisfacción laboral, es decir, las variables explicadas, poseen una naturaleza cualitativa. En otras palabras, la valoración que cada persona le atribuye a estas dos variables representa una elección concreta de las mismas, más que un promedio de ellas. De aquí su carácter cualitativo.


Asimismo, cabe mencionar que el BIARE (módulo de donde provienen estas dos variables) recoge la opinión, no el promedio de las personas, sobre estos dos aspectos. Para ilustrar lo anterior, en la tabla 6 se anexa la parte del cuestionario del módulo BIARE, en la pregunta de satisfacción con la vida.

Tabla 6
Pregunta textual del módulo BIARE en relación a la satisfacción con la vida

1. ¿Podría decirme qué tan satisfecho se encuentra actualmente con su vida?

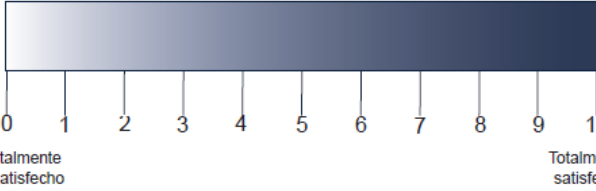
(Entregue la tarjeta azul, al tiempo que lee la indicación)

Mire esta tarjeta con números que van del 0 al 10, donde 0 significa totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho; viendo toda la escala numérica, dígame cuál de los 11 números refleja mejor su opinión al respecto.



TARJETA AZUL

Elija el número que refleja su opinión



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Totalmente insatisfecho Totalmente satisfecho

Nota: El texto entre paréntesis es exclusivo para el entrevistador, recordando que el BIARE no fue una encuesta de autollenado.

Si bien el instrumento utilizado para su medición usa la métrica de 0 a 10, donde 0 es totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho, la respuesta de los informantes más que un promedio o un valor, es una opinión. De esta forma, la medición del bienestar subjetivo responde a cuestiones de percepción, por lo cual podría ser catalogada como una variable nominal basada en categorías. De hecho, el INEGI ha codificado la variable sobre bienestar subjetivo, transformándola en una variable nominal categórica y presentando los resultados de la encuesta BIARE a través de cuatro criterios o categorías de bienestar subjetivo, como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7
BIARE. Categorías de bienestar subjetivo
según valoración de la opinión sobre satisfacción con la vida

Categoría	Valoración (métrica del 0 al 10)
Muy satisfecho	9 ó 10
Satisfecho	8 ó 7
Insatisfecho	6 ó 5
Muy insatisfecho	4 ó menos

Fuente: Elaboración propia con base en el módulo BIARE, ENIGH 2014.

Siguiendo la lógica de transformar las variables explicativas como de tipo categórico y utilizando la codificación propuesta por el INEGI vista anteriormente, se hizo una recodificación de las variables dependientes incluidas en la presente investigación, es decir, tanto para el bienestar subjetivo como para la satisfacción laboral³⁵.

El establecimiento de la satisfacción con la vida³⁶ como una variable cualitativa y no cuantitativa, lleva implícito varios elementos a considerar cuando se utiliza un método de regresión lineal para su estimación. Por ejemplo, se pueden obtener estimaciones que pueden encontrarse fuera de rango (0-1), lo que lleva a un problema de lógica en la

³⁵La cual recibe el mismo tratamiento y valoración en la encuesta BIARE que para el caso del bienestar subjetivo.

³⁶ Y también para el caso de la satisfacción laboral.

interpretación del valor estimado. No se cumple la hipótesis de normalidad, es decir, los errores pueden no seguir una distribución normal. No se cumple la hipótesis de varianza constante, creando problemas de heteroscedasticidad. En suma, al no cumplir los supuestos en que se basa la regresión lineal, se obtienen estimadores sesgados, ineficientes e inconsistentes.

Ante esta nueva propuesta de conceptualizar el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, el método lineal de MC3E pierde validez, pues bajo la percepción de modelos lineales, las variables explicadas son tratadas como de tipo continuo. Por consiguiente, en la determinación tanto del bienestar subjetivo como de la satisfacción laboral, en relación a las condiciones laborales, es imprescindible utilizar un método más adecuado, que brinde la posibilidad de ofrecer estimadores eficientes para probar las teorías e hipótesis de la presente investigación.

3.2.1 Modelo Logit ordenado

Como ruta metodológica para el análisis del bienestar subjetivo y la satisfacción laboral en relación con las condiciones laborales, se ha seleccionado el análisis econométrico, en particular la utilización de un Modelo Logit ordenado.

En este punto, es necesario introducir algunas consideraciones sobre la selección de la metodología basada en un Logit ordenado, antes de ofrecer una descripción detallada de las variables involucradas en las estimaciones econométricas.

El modelo Logit ordenado es una variante del modelo Logit, el cual en su forma más sencilla toma valores de 0 y 1 para la variable dependiente, se refiere a valores

cualitativos y no a una variable continua³⁷. Es decir, el modelo Logit está basado en la valoración de criterios cualitativos. Para un Logit sencillo, dichos criterios se encuentran comprendidos por 0 y 1 respectivamente, por lo que se puede decir que la valoración de la variable dependiente se encuentra limitada. Por lo anterior, este tipo de modelos también son conocidos como modelos de respuesta cualitativa o elección discreta.

Un modelo de respuesta cualitativa tiene como objetivo el análisis de los factores determinantes de la probabilidad de que un sujeto elija o se encuentre en una categoría dentro de las diversas opciones posibles³⁸. Evalúan la determinación en la probabilidad de poseer o no un determinado atributo. Ante variables de tipo cualitativo, tiene gran utilidad predecir la probabilidad (en cada una de las categorías asignadas) como una función de las variables explicativas, es decir, de las variables seleccionadas para explicar la elección (opinión) de las personas.

En el modelo Logit se establece que la función que relaciona las variables explicativas con la variable explicada no tiene un comportamiento lineal. A diferencia de la hipótesis en la que se basan los modelos lineales que suponen la normalidad de las perturbaciones. De manera formal, la modelación Logit no estima una regresión lineal sino una función logística, que permite tener estimaciones de la probabilidad de un evento. Es decir, supone una relación no lineal entre las variables explicativas y la probabilidad de que ocurra un evento. En otras palabras, el modelo Logit supone que los errores se distribuyen como una curva logística (Gujarati y Porter, 2010). Asimismo, a través de esta técnica

³⁷ Las variables continuas son aquellas que pueden tomar valores, sin ninguna limitación, entre un valor y otro. Un ejemplo serían los ingresos laborales.

³⁸ Por el contrario, el análisis econométrico cuantitativo, en su determinación se enfoca a la utilización de un promedio del conjunto analizado.

inferencial es posible identificar las variables que contribuyen a explicar la diferencia entre categorías.

Una bondad de los modelos Logit es que permiten obtener probabilidades para casos específicos de las variables independientes. Asimismo, se tiene la posibilidad de obtener predicciones de probabilidades para cada una de las categorías utilizadas de la variable dependiente. Lo anterior resulta sumamente útil pues amplía la posibilidad de obtención de resultados.

Ahora bien, cuando la variable dependiente en un modelo de elección discreta o respuesta cualitativa está expresando una opinión o preferencia de un individuo hacia un determinado tema, y dicha opinión además se encuentra ordenada, se dice que tiene un carácter ordinal por lo que pueden catalogarse en criterios ordenados, que expresen un orden de preferencia o utilidad (Rodríguez y Cáceres 2007). Tener en cuenta el carácter ordenado presente en los datos describe de una manera más adecuada la elección u opinión del individuo.

Esta investigación, además de la elección del modelo Logit, se ha seleccionado trabajar con un modelo Logit ordenado. La diferencia principal de la variante Logit ordenado es que la variable dependiente asume más de dos valores y además, el valor que se le asigna a cada criterio resulta importante, pues tienen un significado ordinal de menor a mayor valor. Este método, en general, se usa para estimar relaciones entre una variable dependiente ordinal con un conjunto de variables independientes. La particularidad del método consiste en que la variable dependiente es una variable ordenada y categórica (más de dos categorías).

Antes de realizar la modelización es necesario llevar a cabo la codificación o catalogación de las variables dependientes, que se refiere al paso en el cual se establecen las

alternativas para dicha variable, que según la catalogación otorgada por el INEGI, como se observa en la tabla 8 se han recodificado en muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho, con valores de 4, 3, 2 y 1, respectivamente.

Tabla 8
Recodificación de las variables sobre bienestar subjetivo y satisfacción laboral según categorías otorgadas por el INEGI

Categoría	INEGI. Valoración	Recodificación
Muy satisfecho	9 ó 10	4
Satisfecho	8 ó 7	3
Insatisfecho	6 ó 5	2
Muy insatisfecho	4 ó menos	1

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Tanto el bienestar subjetivo como la satisfacción laboral son tratadas como variables dependientes ordinales con la asunción que las categorías que las forman presentan ordenación natural, es decir, desde muy insatisfecho a muy satisfecho, sin embargo, no se conoce la distancia entre estas categorías. En la agregación de estas cuatro categorías, se consideran todas las opciones posibles y, asimismo, se catalogan como mutuamente excluyentes.

Con la utilización del modelo Logit ordenado se pretende lograr comprender e interpretar la relación que guardan las variables sobre condiciones del empleo en relación al bienestar subjetivo y satisfacción laboral, respectivamente, ahora catalogados en cuatro opiniones o criterios.

Resumiendo, tanto para el caso del bienestar subjetivo como de la satisfacción laboral, respectivamente, se utiliza un modelo de respuesta múltiple de alternativa ordenada y función logística que refiere a un regresor con categorías ordenadas.

Hay que agregar que el modelo Logit ordenado predice la probabilidad del mayor valor asignado a la variable dependiente. En este caso es cuatro, se refiere a las personas

ocupadas que se encuentran muy satisfechas con su vida o con su satisfacción laboral, según sea el caso.

Así, las especificaciones logísticas ordenadas son:

$$\text{Ecuación 1} \quad \text{Probabilidad } (Y^*_{1=j}) = \beta_1 Y_2 + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_4 X_3 + u$$

$$\text{Ecuación 2} \quad \text{Probabilidad } (Y^*_{2=j}) = \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_4 + \beta_4 X_5 + u$$

donde:

- Y^*_1 bienestar subjetivo, variable dependiente categórica ordenada
- Y^*_2 satisfacción laboral, variable dependiente categórica ordenada
- X_1 dominios de la vida
- X_2 variables de control
- X_3 condiciones del empleo
- X_4 cambio positivo en el empleo
- X_5 puesto

Estas ecuaciones buscan cuantificar el impacto que tienen las variables explicativas en el bienestar subjetivo y satisfacción laboral, respectivamente, de las personas ocupadas en el país, a través de la determinación de probabilidades. Se asume que “u” sigue una distribución logística y “j” toma el valor de cada una de las categorías incluidas en la variable dependiente.

Las ecuaciones se expresan como la probabilidad de que una persona elija un criterio como una función de un conjunto de factores. Se permite evaluar así la probabilidad de que una persona, definida por sus características explícitas en las variables explicativas, valore su satisfacción con la vida en una u otra categoría. Asimismo, se evalúa la probabilidad de que una persona, definida a través del conjunto de variables independientes, valore su satisfacción laboral en una u otra de las categorías establecidas.

La Ecuación 1 tiene como variable dependiente el bienestar subjetivo como una variable categórica ordenada y como independientes cuatro variables o conjuntos de variables; a saber, la satisfacción laboral, un conjunto de variables representativas de diferentes aspectos o dominios³⁹ de la vida, un conjunto de variables de control y un conjunto de variables relacionadas a las condiciones laborales, además del error aleatorio. Esta primera especificación econométrica es una propuesta sobre la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo y tiene, como propósito, mostrar la influencia que tienen las condiciones laborales en el bienestar subjetivo.

En la Ecuación 2, Y^*_2 es el indicador de la variable categórica ordenada de satisfacción laboral y representa la variable dependiente, mientras que se presentan cuatro variables independientes: X_2 que es un conjunto de variables de control, X_3 un conjunto de variables sobre condiciones laborales, X_4 como variable que recoge un cambio positivo en el empleo y X_5 se refiere al puesto del trabajador. El objetivo de esta ecuación es mostrar la determinación de probabilidades de las condiciones laborales sobre la satisfacción laboral.

3.3 Descripción de variables

El objetivo de este apartado es ofrecer una descripción detallada de los indicadores seleccionados para la conformación de variables en los modelos Logit ordenados.

La tabla 9 incluye los temas expuestos en los modelos Logit ordenados, así como los indicadores involucrados en cada tema y el módulo de donde son rescatados, que tienen como fuente primaria la ENIGH.

³⁹ El término dominios de la vida, que en adelante hace alusión a este conjunto de variables sobre aspectos de la vida, es rescatado del módulo BIARE del INEGI. Más adelante se dará una descripción más detallada de este conjunto de variables.

Tabla 9
Tema, descripción de indicadores y módulo de la ENIGH

Tema	Indicador	Módulo
(Y ₁) bienestar subjetivo	Satisfacción con la vida	BIARE
(Y ₂) satisfacción laboral	Satisfacción laboral	BIARE
(X ₁) dominios de la vida	Satisfacción con la vida social	BIARE
	Satisfacción con la vida familiar	BIARE
	Satisfacción con la vida afectiva	BIARE
	Satisfacción con el nivel de vida	BIARE
	Satisfacción con la salud	BIARE
	Satisfacción con los logros en la vida	BIARE
	Satisfacción con las perspectivas a futuro	BIARE
	Satisfacción con el tiempo libre	BIARE
	Satisfacción con la seguridad ciudadana	BIARE
	Satisfacción con la vivienda	BIARE
	Satisfacción con el vecindario	BIARE
	Satisfacción con la ciudad	BIARE
	Satisfacción con el país	BIARE
(X ₂) variables de control	Edad	MCS
	Sexo	MCS
	Estado civil	MCS
	Nivel educativo	MCS
	Estado de residencia	MCS
(X ₃) condiciones del empleo	Contrato laboral	MCS
	Atención médica laboral	MCS
	Horas trabajadas	MCS
	Prestaciones laborales	MCS
	Ingresos laborales	MCS
(X ₄) cambio positivo en el empleo	Cambio positivo en el empleo	BIARE
(X ₅) puesto	Puesto	MCS

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 10 ofrece la definición o pregunta textual, según sea el caso, de cada uno de los indicadores incluidos en los temas que conforman los modelos Logit ordenados, las cuales han sido retomadas de los módulos correspondientes de la ENIGH.

Tabla 10
Descripción textual de indicadores

Indicador	Pregunta en cuestionario/Definición
Satisfacción con la vida	¿Podría decirme qué tan satisfecho se encuentra actualmente con su vida?
Satisfacción laboral	¿Qué tan satisfecho está con la actividad que usted realiza (trabajar, quehaceres del hogar, estudiar)?
Satisfacción con la vida familiar	¿Qué tan satisfecho está con su vida familiar?
Satisfacción con la vida afectiva	¿Qué tan satisfecho está con su vida afectiva?
Satisfacción con el nivel de vida	¿Qué tan satisfecho está con su estándar o nivel de vida?
Satisfacción con la salud	¿Qué tan satisfecho está con su salud?
Satisfacción con los logros en la vida	¿Qué tan satisfecho está con sus logros en la vida?
Satisfacción con las perspectivas a futuro	¿Qué tan satisfecho está con sus perspectivas a futuro?
Satisfacción con el tiempo libre	¿Qué tan satisfecho está con el tiempo del que dispone para hacer lo que le gusta?
Satisfacción con la seguridad ciudadana	¿Qué tan satisfecho está con su seguridad ciudadana?
Satisfacción con la vivienda	¿Qué tan satisfecho está con su vivienda?
Satisfacción con el vecindario	¿Qué tan satisfecho está con su vecindario?
Satisfacción con la ciudad	¿Qué tan satisfecho está con su ciudad?
Satisfacción con el país	¿Qué tan satisfecho está con su país?
Edad	Años transcurridos entre la fecha de nacimiento de la persona y la fecha de la entrevista
Sexo	Distinción biológica que clasifica a las personas en hombres y mujeres
Estado Civil	Estado conyugal del integrante del hogar
Nivel educativo	Año máximo aprobado en la escuela, por el integrante del hogar de 3 o más años dentro del Sistema Educativo Nacional
Estado de residencia	Estado de residencia
Contrato laboral	Existencia de un contrato laboral por escrito
Atención médica laboral	Personas que están afiliadas o inscritas en su trabajo a alguna institución que proporciona atención médica
Horas trabajadas	Número de horas que trabajó a la semana
Prestaciones laborales	Personas que tienen, aunque no las usen, prestaciones laborales en sus trabajos
Ingresos laborales	Suma del ingreso obtenido por trabajo
Cambio positivo en el empleo	El integrante del hogar tuvo un reconocimiento, promoción, ascenso o un aumento de sueldo en su trabajo
Puesto	Tareas o funciones que realiza el integrante del hogar, en su trabajo principal o negocio de acuerdo a la Clasificación Única de Ocupaciones (CUO)

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

A continuación se presenta la tabla 11, en ella se encuentran cada uno de los temas incluidos en los modelos Logit ordenados con sus respectivos indicadores, de los cuales se

han construido las variables para ser utilizadas en las estimaciones econométricas, además se ofrece la escala o valor así como la definición de dichas variables.

Tabla 11
Definición de variables
para las estimaciones Logit ordenado

Tema/indicador		Variable	Escala/valor	Definición de Escala/valor
Y ₁	Satisfacción con la vida	<i>bs</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
Y ₂	Satisfacción laboral	<i>sl</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
X ₁	Satisfacción con la vida social	<i>s_vs</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la vida familiar	<i>s_vf</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la vida afectiva	<i>s_va</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con el nivel de vida	<i>s_nv</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la salud	<i>s_s</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con los logros en la vida	<i>s_lv</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con las perspectivas a futuro	<i>s_pf</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con el tiempo libre	<i>s_tl</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la seguridad ciudadana	<i>s_sc</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la vivienda	<i>s_v</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con el vecindario	<i>s_ve</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
	Satisfacción con la ciudad	<i>s_c</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho
Satisfacción con el país	<i>s_p</i>	1 al 4	4 muy satisfecho, 3 satisfecho, 2 insatisfecho, 1 muy insatisfecho	
X ₂	Edad	<i>edad</i>		Edad del ocupado
	Sexo	<i>dsexo</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si es de <i>sexo femenino</i> y 0 si es masculino

	Estado civil	<i>dconyug_edo</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si es <i>casado (a) o vive en unión libre</i> y 0 si es <i>soltero (a), divorciado (a), separado (a) o viudo (a)</i>
	Nivel educativo	<i>dnivelaprob</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si tiene <i>estudios de licenciatura o posgrado</i> y 0 si no los tiene
	Estado de residencia	<i>fn</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si <i>reside en alguno de los Estados de la Frontera Norte de México</i> y 0 en cualquier otro Estado
X ₃	Contrato laboral	<i>dcontrato</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si <i>cuenta con contrato por escrito</i> y 0 si no cuenta
	Atención médica laboral	<i>datemed</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si <i>cuenta con algún tipo de servicio médico en su trabajo</i> y 0 si no cuenta
	Horas trabajadas	<i>htrab</i>		Horas trabajadas semanalmente
	Prestaciones laborales	<i>prestaciones</i>	0-10	Número de prestaciones laborales con las que cuenta en su trabajo
	Ingresos laborales	<i>lnw</i>		Logaritmo natural de los ingresos laborales
X ₄	Cambio positivo en el empleo	<i>dcambio</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si <i>tuvo un reconocimiento, promoción, ascenso o un aumento de sueldo en su trabajo</i> y 0 si no lo tuvo
X ₅	Puesto	<i>dpuesto</i>	0-1	Variable <i>Dummy</i> : 1 si <i>se desempeña como funcionario, directivo, jefe o profesionalista y técnico</i> y 0 si ocupa cualquier otro puesto

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se describen algunas consideraciones pendientes sobre la definición de variables utilizadas en los modelos Logit ordenado:

Todas las variables sobre dominios de la vida (X_1), asumen la recodificación utilizada en las variables explicativas de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, expuesta en el apartado anterior, ya que su inclusión en el módulo BIARE presenta la misma lógica de valoración (opinión) que dichas variables.

La variable sobre los ingresos laborales *lnw* fue transformada a su forma logarítmica con el fin de reducir escalas y se refiere al ingreso mensual que reciben los trabajadores por desempeñar su trabajo, como subordinados o como trabajadores independientes.

En relación a la variable *fn*, para su transformación en variable dummy, agrupa a los estados fronterizos de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas.

Para la variable *prestaciones*, el MCS incluye en total 18 prestaciones laborales, sobre las cuales los trabajadores declaran contar o no con ellas independientemente de que las utilizaran. Las prestaciones laborales son: 1) incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; 2) aguinaldo; 3) vacaciones con goce de sueldo; 4) reparto de utilidades; 5) crédito de vivienda; 6) guarderías y estancias infantiles; 7) tiempo para cuidados maternos o paternos; 8) SAR o AFORE; 9) seguro de vida; 10) préstamos personales y/o caja de ahorro; 11) prima vacacional; 12) becas y apoyos educativos; 13) servicio de comedor; 14) crédito FONACOT; 15) ayuda de despensas; 16) ayuda o exención en el pago de luz, agua, teléfono, etcétera; 17) pensión en caso de invalidez; 18) pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Para incluirlas al análisis econométrico se transformaron en una escala de 0-10, de la siguiente manera: 0 para los trabajadores que declararon no contar con ningún tipo de prestación, 1 y 2 para los que declararon contar con 1 y 2 prestaciones respectivamente, y a partir de la clasificación 3 se fueron sumando de dos en dos el número de prestaciones declaradas, de tal forma que la clasificación más alta (10) fue para aquellas personas que declararon contar con 17 ó 18 de las prestaciones laborales mencionadas.

En relación a la variable *dpuesto* se utilizó la Clasificación Única de Ocupaciones (CUO) en el primer nivel de desagregación, para separar a los trabajadores de los grupos principales 1 y 2, que corresponden a las categorías descritas en la tabla 11, las cuales en la transformación *dummy* se les asignó el valor 1.

Por otra parte, ya que los módulos BIARE y MCS son encuestas muestrales es necesaria la utilización de un ponderador para poder obtener cualquier información de las mismas. Se utilizó la variable factor de expansión para ponderar la muestra, la cual es calculada y presentada por la ENIGH dentro de las encuestas, y se interpreta como la cantidad de personas en la población que representa una persona en la muestra. En este sentido, para el análisis del presente estudio se ha multiplicado cada una de las variables utilizadas por dicho factor de expansión.

Finalmente, es importante mencionar que basados en el módulo BIARE, se utiliza el término satisfacción con la vida y bienestar subjetivo como equivalentes. Por lo tanto, en el desarrollo de los siguientes capítulos, no se hace distinción entre estos dos conceptos, pudiendo usar uno u otro indistintamente, para hacer referencia al bienestar subjetivo de las personas.

Capítulo 4

El bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción laboral en México

Introducción

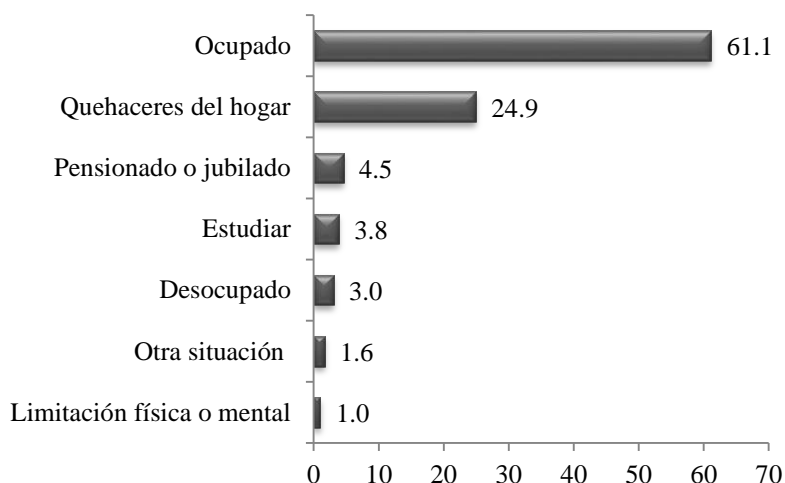
El presente capítulo brinda una descripción general del análisis de los indicadores sobre bienestar subjetivo en México, así como de algunas características ocupacionales de las personas que laboran en el país, con base en los módulos BIARE y MCS de la Encuesta ENIGH, los cuales recaban información sobre los temas de interés en el presente trabajo. Las gráficas y tablas incluidas en este capítulo son de elaboración propia, con base en los módulos mencionados anteriormente.

El capítulo se ha dividido en cuatro secciones. La primera y segunda retoman los datos que resultan del análisis de las características sociodemográficas y ocupacionales de las personas que laboran en México, respectivamente. En los primeros dos apartados, se realizan algunas comparaciones con los datos publicados por el INEGI en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2014, los cuales debido al periodo de levantamiento de los módulos BIARE y MCS resultan comparables. Cabe aclarar que los últimos consideran 18 años como edad mínima para contestar el cuestionario, mientras que en la ENOE se toma una edad mínima de 15 años. Finalmente, en el tercero y cuarto apartados, se ofrece una descripción de indicadores de bienestar y satisfacción laboral, respectivamente, para la población ocupada en el país.

4.1 Características sociodemográficas

Del total de entrevistados para el módulo BIARE, 61.1% declaró contar con un empleo, porcentaje ligeramente mayor al registrado por la ENOE para el mismo periodo de tiempo, 56.9% de personas ocupadas en México. El resto de los entrevistados se ubica en alguna de las categorías que se muestran en la gráfica 1, donde se observa que después de los ocupados, el mayor porcentaje (24.9%) corresponde a las personas dedicadas a los quehaceres del hogar, de los cuales, la gran mayoría (97.1%) son mujeres. Además, se observa una tasa de desocupación a nivel nacional de 3.0%, menor a la registrada por la ENOE que corresponde a 4.4%.

Gráfica 1
Actividad o situación de las personas entrevistadas para el módulo BIARE



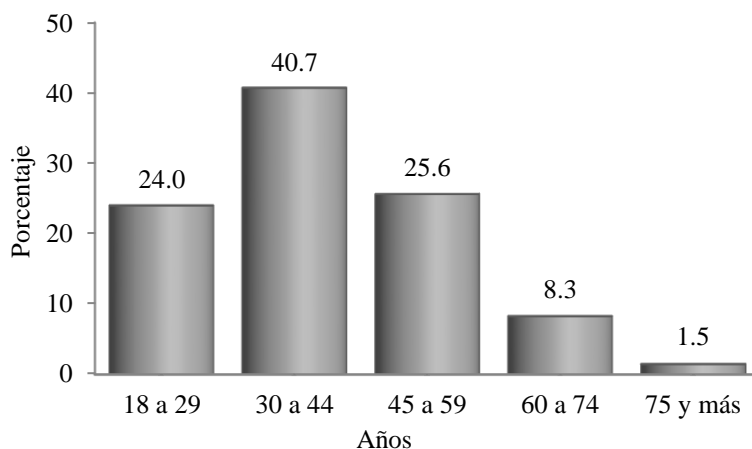
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Considerando los objetivos de la presente investigación, fue seleccionada la categoría ocupados, es decir a 61.1% de la muestra total del BIARE, como el porcentaje utilizado para el análisis.

De las personas ocupadas en México, 58.0% son hombres y 42.0% son mujeres. La ENOE reporta en este rubro 62.0% para los hombres y 38.0% para las mujeres. Se puede decir que existe una sobreestimación de la población ocupada femenina para el caso de la encuesta BIARE. Cabe recordar que debido a la incursión de la mujer al mercado laboral, se han observado en las últimas décadas mayores tasas de participación femenina en el país; en 1970 la tasa de participación femenina en el mercado laboral era de 17.6%, pasó alrededor del 30% para 1990 y a 37.3% en el año 2010⁴⁰.

Al momento de levantar la encuesta, la población ocupada tenía una edad promedio de 40.4 años, con una desviación estándar de 13.7 en un rango que va de los 18 a los 96 años, recordando que la edad mínima para contestar el cuestionario BIARE fue de 18 años. La gráfica 2, muestra los rangos de edad de la población ocupada en México, donde la mayor proporción corresponde al rango de 30 a 44 años de edad.

Gráfica 2
Porcentaje de ocupados según rango de edad



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

40 ENOE. Tasa de participación económica femenina, diversos años, que se refiere al porcentaje de mujeres en edad de trabajar que pertenecen a la Población Económicamente Activa.

En relación al estado civil de las personas ocupadas, 61.3% está casado o vive en unión libre, 22.5% es soltero, el resto reportó ser separado, viudo o divorciado. Estas últimas tres categorías mayormente representadas por mujeres.

El promedio de educación de las personas ocupadas en México es de 10 años, es decir, primaria y secundaria completa y un año de preparatoria. En la tabla 12 se muestra el porcentaje de ocupados por sexo dentro de la clasificación del Sistema Educativo Nacional.

Tabla 12
Porcentaje de ocupados según nivel de instrucción por sexo

Nivel de instrucción	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Ninguno	4.2	55.6	44.4
Primaria completa	26.3	48.9	51.1
Secundaria completa	26.9	60.7	39.3
Medio superior	23.1	42.8	57.2
Superior	19.5	57.5	42.5
Total		100.0	

Nota: La categoría Primaria completa abarca preescolar y primaria; la categoría Medio superior: Preparatoria o bachillerato, Normal y Carrera técnica o comercial; la categoría Superior: Profesional, Maestría y Doctorado.

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Cabe resaltar que se observa un porcentaje de 4.2% de las personas ocupadas que reportaron no contar con ningún tipo de instrucción educativa, en contraste, 19.5% dijeron tomar estudios profesionales, de maestría o doctorado. De manera general, no se observan diferencias significativas al analizar este indicador por sexo.

4.2 Características ocupacionales

Sobre algunas características ocupacionales, se encuentra que poco más de la tercera parte de las personas ocupadas cuenta con un contrato escrito. Por el contrario, la mayor

proporción (37.9%) corresponde a los ocupados que no cuentan en sus empleos con un contrato laboral, además el 27.8% no especificó su respuesta en este rubro. La razón puede ser que desconoce si en su empleo ofrecen este beneficio laboral ya que probablemente no cuentan con él. No se observan diferencias significativas entre el porcentaje de hombres y mujeres que declararon contar con un contrato escrito.

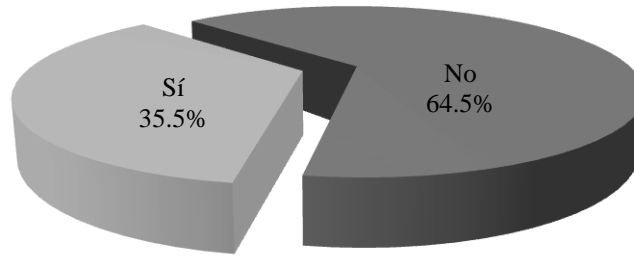
De los ocupados que declararon tener un contrato por escrito, 74.7% es de base, planta o tiempo indeterminado, mientras que 25.3 tiene un contrato temporal o por obra determinada, modalidades que han adquirido mayor representación en los últimos años.

El contrato laboral es un referente para el acceso a otras prestaciones laborales como atención médica. Entre los ocupados que cuentan con contrato laboral, alrededor del 90% dice tener servicio médico en sus empleos. Por contrario, entre los que no cuentan con un contrato por escrito o desconocen si lo tienen, la proporción de los que tienen servicio médico desciende considerablemente (21.8%).

En el sector primario de la economía, es decir, aquel que se dedica a la explotación de los recursos naturales, particularmente la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, el porcentaje de los ocupados que no cuenta con un contrato laboral es significativamente alto, pues únicamente 4.2% declaró contar con él.

En relación a los servicios de salud, como se observa en la gráfica 3, un alto porcentaje de las personas ocupadas en México, 64.5%, dice que en sus trabajos no cuentan con afiliación para recibir atención médica de parte de alguna institución de salud, mientras que 35.5% dijo contar con este tipo de servicio como una prestación otorgada en su trabajo; no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Gráfica 3
Porcentaje de ocupados según servicio médico laboral

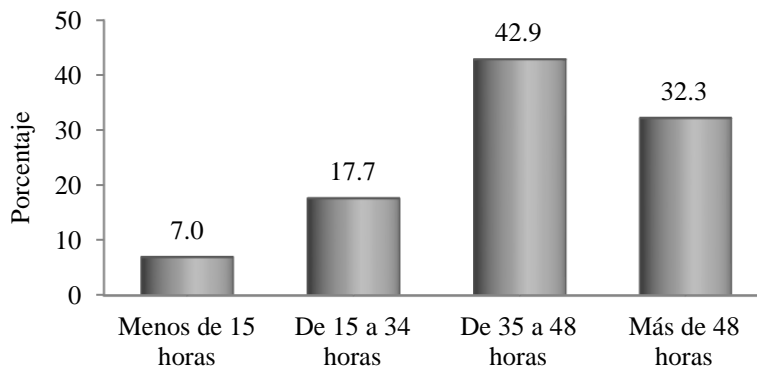


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Contar con atención médica como una prestación laboral es destacado entre los ocupados que declararon tener estudios de licenciatura o posgrado (62.8%) y los que ocupan puestos de funcionarios, directivos, jefes o profesionistas y técnicos (63.0%), mientras que resulta significativamente bajo en el sector primario de la economía (5.4%).

En promedio, semanalmente las personas ocupadas le dedican 44.1 horas al trabajo. En la gráfica 4 se observa que un porcentaje considerable (32.3%) reportó trabajar más de 48 horas a la semana, la mayoría de ellos (70.3%) hombres. Por el contrario, del 7.0% de los ocupados que laboran menos de 15 horas semanales, 76.6% son mujeres.

Gráfica 4
Porcentaje de ocupados según rango de horas laboradas semanalmente

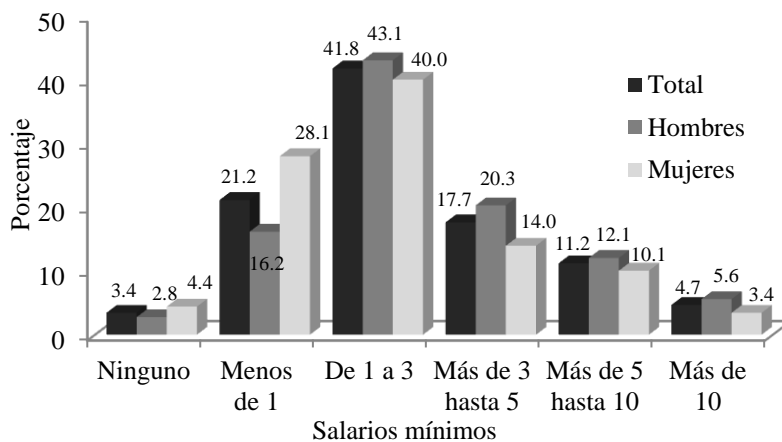


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En relación a este tema, el INEGI reporta para el cuarto trimestre de 2014, una tasa de subocupación de 8.0, la cual es calculada en relación a la población ocupada y se refiere a las personas que expresan tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas que las que su ocupación actual le permite.

Por otra parte, el ingreso mensual promedio que los ocupados reciben en sus empleos es de \$6,233.41 con una desviación estándar de \$11,463.51. En un análisis por sexo, se observa un promedio mayor para los hombres de \$6,932.01 mientras que para las mujeres el promedio es de \$5,250.35. La gráfica 5 muestra el porcentaje de ocupados según rango de salarios mínimos⁴¹ por sexo.

Gráfica 5
Porcentaje de ocupados según rango de ingresos laborales total y por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

El mayor porcentaje de las personas ocupadas en México se concentra en el rango de los que reciben por su trabajo entre uno y tres salarios mínimos, tendencia que según la Gráfica 5 decrece conforme avanza el nivel de ingresos laborales. Es de notar que 3.4% de las personas ocupadas en el país reportaron no recibir ingresos por su trabajo; de ellos, poco más del 80% son trabajadores sin pago en un negocio del hogar. El rango salarial de más

⁴¹ Se utilizó el salario mínimo vigente al momento de levantar la encuesta de \$5,739.3 pesos.

bajos ingresos, es decir, el de menos de un salario mínimo mensual, es donde mayormente se acentúa la diferencia salarial por sexo, pues concentra 16.2% de hombres y 28.1% de mujeres. Además, sobre este tema puede observarse que conforme aumenta el nivel de ingresos salariales, la participación femenina disminuye.

Por otro lado, de manera general se observan bajos porcentajes al preguntar a las personas ocupadas sobre el tipo de prestaciones laborales con las que cuentan en sus empleos, independientemente de que las utilizaran o no. La tabla 13 muestra el conjunto de prestaciones laborales incluidas en el análisis, así como el porcentaje de los ocupados que reportaron contar con cada una de ellas. Así, con el mayor porcentaje alcanzado, el aguinaldo es la prestación más mencionada, seguido de las incapacidades médicas, ya sea por accidente, enfermedad o maternidad y por las vacaciones con goce de sueldo.

Tabla 13
Porcentaje de trabajadores según prestaciones laborales

Prestación	Porcentaje
Aguinaldo	39.0
Incapacidad médica	34.2
Vacaciones con goce de sueldo	33.1
SAR o AFORE	29.1
Crédito de vivienda	27.0
Prima vacacional	24.9
Préstamos personales y/o caja de ahorro	20.9
Pensión en caso de invalidez	19.3
Seguro de vida	19.3
Pensión para familiares en caso de fallecimiento	17.1
Reparto de utilidades	16.6
Guarderías y estancias infantiles	11.4
Tiempo para cuidados maternos o paternos	11.0
Crédito FONACOT	10.4
Ayuda de despensas	8.6
Becas y apoyos educativos	8.1
Servicio de comedor	7.4
Ayuda o exención en el pago de servicios	0.7

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Sobresalen los bajos porcentajes de las personas ocupadas que señalan contar con prestaciones en sus empleos. En 11 de las 18 analizadas, son menores del 20% los porcentajes de los ocupados que reportaron contar con ellas, entre las que se encuentran la pensión por invalidez o el reparto de utilidades, entre otras.

La ENOE reportó para el cuarto trimestre de 2014, que poco más de la mitad de la población ocupada en el país (56.0%), no contaba con prestaciones laborales en sus empleos, en este porcentaje se incluye tanto el acceso a instituciones de salud como a otras prestaciones.

En otro tema, de acuerdo a la Clasificación Única de Ocupaciones (CUO), que en su categorización más general especifica 9 grandes grupos, únicamente 4.3% de los ocupados se desempeña como funcionario, director o jefe, mientras que 16.0% realiza actividades como profesionista o técnico. La categoría que agrega al mayor número de los ocupados corresponde a los trabajadores en actividades elementales y de apoyo con 23.5%. La tabla 14 muestra el porcentaje de ocupados en cada una de las nueve categorías principales según la CUO.

Tabla 14
Porcentaje de ocupados según la CUO

Ocupación	Porcentaje
Funcionarios, directores y jefes	4.3
Profesionistas y técnicos	16.0
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	6.3
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	13.8
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	8.0
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	8.6
Trabajadores artesanales	10.1
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	9.2
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo	23.5
No especificada	0.3

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

De manera general, se puede inferir que los niveles educativos son un factor para acceder a los puestos altos. En este sentido, del total de los ocupados que declararon trabajar en un puesto considerado alto, alrededor del 39% declaró no contar con estudios de licenciatura o posgrado. Por el otro lado, del total de los ocupados que no se desempeñan en puestos altos, alrededor del 9% declaró tener estudios superiores.

Por otro lado, se utilizó el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte SCIAN en el primer nivel de desagregación, para clasificar las actividades realizadas por los trabajadores en los sectores primario, secundario y terciario de la economía. La mayoría de los ocupados (63.6%) se desempeña en el sector terciario de la economía, relacionado con actividades de distribución de bienes, operaciones con información, operaciones con activos, servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y la experiencia del personal, servicios relacionados con la recreación, servicios residuales y gobierno, mientras que 22.9% realiza sus actividades laborales en el sector secundario en actividades relacionadas con la transformación de bienes, finalmente, 13.1% labora en el sector primario referente a la explotación de recursos naturales. La mayor participación del sector terciario de la economía es una tendencia presentada desde hace unas décadas no sólo en México sino a nivel mundial.

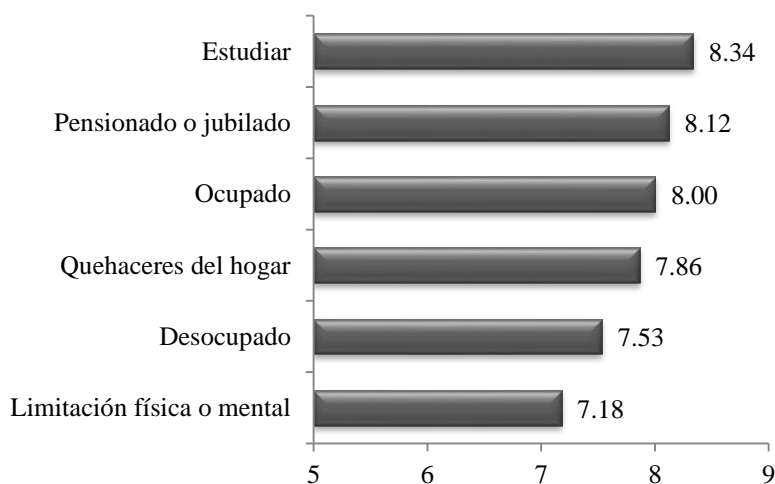
La mayoría de los ocupados (75.4%) desempeña un trabajo como subordinado, es decir, tiene un jefe o supervisor en su trabajo, mientras que 24.6% declaró realizar actividades laborales por cuenta propia.

Finalmente, al momento del levantamiento de la encuesta BIARE, 7.83% de los ocupados declaró haber tenido un cambio positivo en su empleo, tal como un reconocimiento, promoción, ascenso o un aumento de sueldo.

4.3 Indicadores de bienestar subjetivo

El INEGI presentó un promedio de 7.95 en relación al bienestar subjetivo de todas las personas que contestaron la encuesta BIARE (39,274), expresado en la pregunta ¿Podría decirme qué tan satisfecho se encuentra con su vida? En una escala de 0 a 10, donde 0 significa totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho. La gráfica 6 muestra de manera particular los promedios de bienestar según la actividad o situación en que se desenvuelven las personas en México según dicha encuesta.

Gráfica 6
Promedios de bienestar subjetivo según actividad o situación de las personas entrevistadas para el módulo BIARE

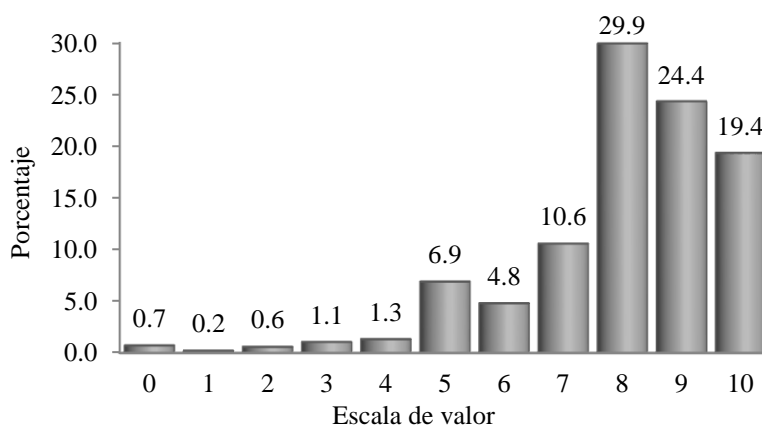


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

De las diferentes actividades o situaciones que viven las personas en el país, los estudiantes expresaron mayor promedio de bienestar subjetivo, seguidos por los jubilados o pensionados. El menor promedio de bienestar es para las personas que tienen alguna limitación física o mental que les impide realizar otro tipo de actividades, seguido por las que se encuentran desocupadas, que presentan un promedio de bienestar subjetivo de 7.53.

Ahora bien, las personas en la categoría de ocupados –categoría base de la presente investigación-, promedian su bienestar subjetivo con 8.00, que de mayor a menor ocupa el tercer lugar en relación al resto de las categorías. En adelante, el análisis se enfocará en dicha categoría. La gráfica 7 muestra el porcentaje de ocupados en cada una de las once categorías valoradas en relación al bienestar subjetivo.

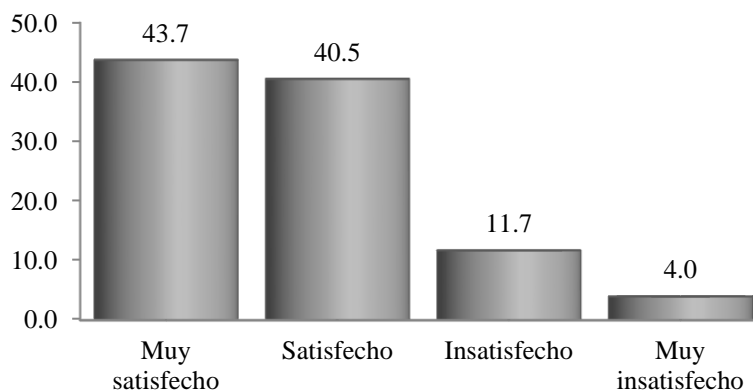
Gráfica 7
Porcentaje de ocupados según valoración del bienestar subjetivo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Considerando que las personas que contestaron 10 y 9 en la escala de valor sobre su bienestar subjetivo se catalogan como muy satisfechas, 8 y 7 como satisfechas, 6 y 5 insatisfechas y del 4 al 0 muy insatisfechas, la gráfica 8 muestra los siguientes resultados.

Gráfica 8
Porcentaje de ocupados según criterios sobre bienestar subjetivo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Alrededor de 84% de las personas ocupadas en México declararon estar satisfechas o muy satisfechas con sus vidas. Aunque la aseveración anterior refleja un escenario favorable para la evaluación del bienestar subjetivo en el país, es importante considerar que poco más del 15% de los ocupados expresan sentirse insatisfechos o muy insatisfechos con su vida, lo que ofrece una perspectiva más completa del bienestar para el país en su conjunto.

En relación a los promedios de bienestar subjetivo por sexo, se observa que los hombres presentan un promedio ligeramente mayor al de las mujeres, con 8.09 y 7.88 respectivamente. Es decir, existe un diferencial de únicamente 0.21 en las valoraciones de bienestar entre hombres y mujeres a favor de los hombres. Asimismo, no se observan diferencias significativas en relación a las categorías de bienestar subjetivo por sexo.

Tabla 15
Porcentaje de ocupados según criterio de bienestar subjetivo por sexo

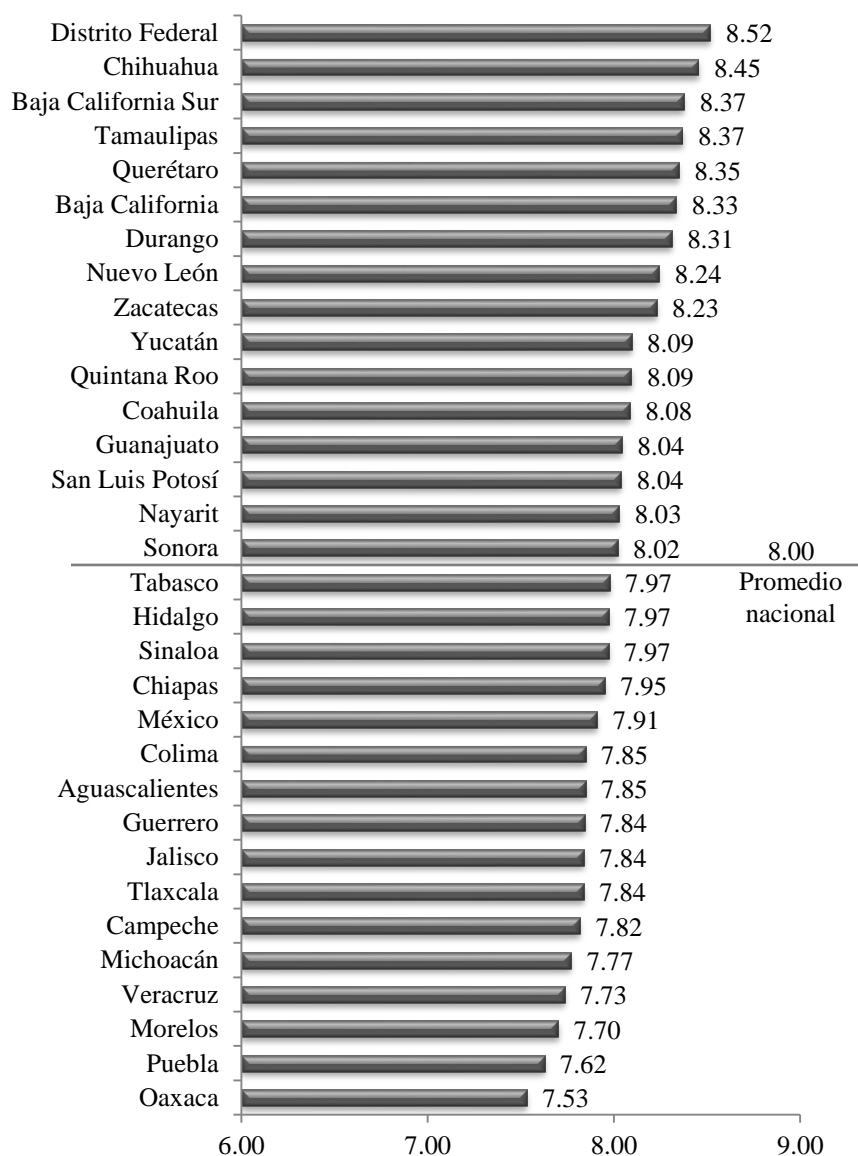
Criterio	Porcentaje	
	Hombres	Mujeres
Muy satisfecho	44.41	42.8
Satisfecho	41.93	38.6
Insatisfecho	10.59	13.3
Muy insatisfecho	3.07	5.2

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En el análisis del bienestar de las personas ocupadas por entidad federativa, resultan los mayores promedios para el Distrito Federal y los estados de Chihuahua, Baja California Sur, Tamaulipas y Querétaro, mientras que los menores promedios corresponden a los estados de Oaxaca, Puebla y Morelos, como se puede apreciar en la gráfica 9. Entre los 16 estados que se ubican por encima del promedio nacional en el bienestar subjetivo se encuentran los estados de norte del país, además del Distrito Federal. Los 16 estados que se ubican por debajo de dicho promedio, son principalmente del centro y sur del país. Cabe

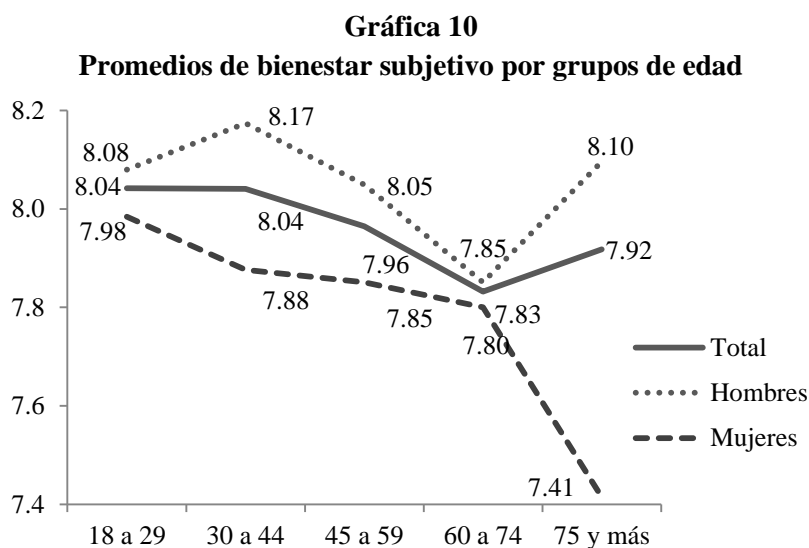
notar en este tema, que promediando los estados que se encuentran por arriba de la media nacional y los que se ubican por debajo, los últimos se alejan menos de dicho promedio. Es decir, son más pequeñas las brechas entre los estados que presentan menores promedios de bienestar subjetivo.

Gráfica 9
Promedios de bienestar subjetivo por entidad federativa



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Al analizar el bienestar por rangos de edad, se observa una tendencia decreciente, con mayores promedios para los rangos de menor edad. El bienestar es mayor entre las personas ocupadas que tienen entre 18 y 29 años de edad, disminuye conforme avanza el rango de edad, hasta presentar un ligero aumento en los 75 años y más (gráfica 10). Por sexo, se observan mayores promedios para los hombres en relación a las mujeres en todos los rangos de edad, acentuándose esta diferencia en el estrato de 75 y más años⁴².

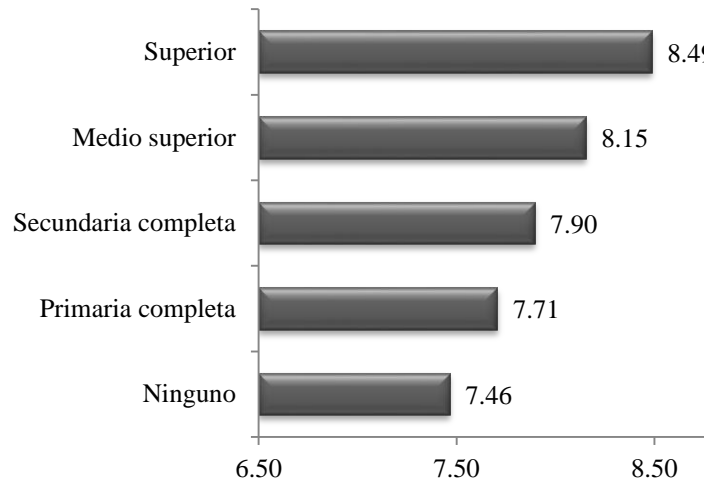


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Según se observa en la gráfica 11, la tendencia es clara en los promedios de bienestar presentados según nivel de estudio de las personas ocupadas. A mayores niveles educativos mayor bienestar subjetivo. De todos los aspectos analizados en el bienestar, el nivel educativo es de los que presenta las mayores brechas entre categorías. Por ejemplo, entre los ocupados que no tienen ningún nivel de estudios y los que cuentan con educación superior existe una diferencia de 1.03 en sus niveles de bienestar subjetivo.

⁴² Este rango de edad concentra 1.5% del total de ocupados.

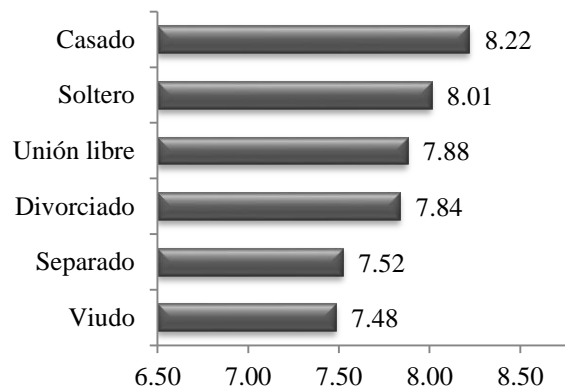
Gráfica 11
Promedios de bienestar subjetivo según nivel de instrucción



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

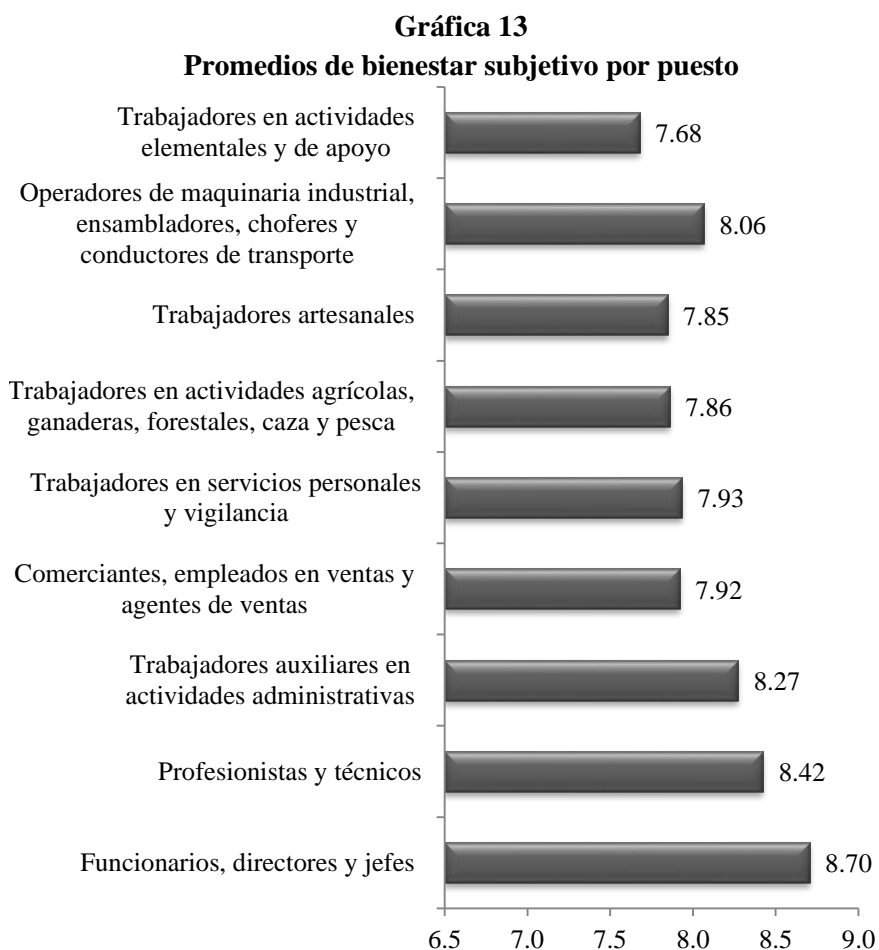
Las personas que declararon no tener vínculos sentimentales con una pareja, porque son viudos, divorciados o se encuentran separados, son las que presentan los menores valores en relación al bienestar subjetivo a diferencia de los que declararon estar casados o vivir en unión libre. Los solteros también ostentan una valoración alta en relación al resto de las categorías (gráfica 12).

Gráfica 12
Promedios de bienestar subjetivo por estado conyugal



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En el puesto de los ocupados y su bienestar, se observan mayores promedios para aquellos que se desempeñan como funcionarios, directivos y jefes, seguidos por los profesionistas o técnicos, es decir, trabajos que podrían ser catalogados como puestos altos en relación al resto de las ocupaciones.

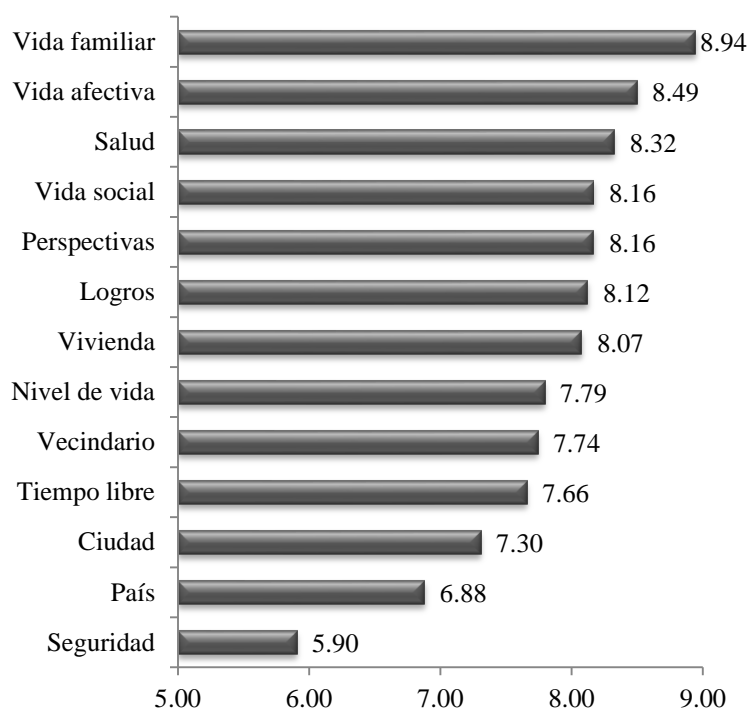


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Las personas ocupadas que laboran en el sector primario de la economía tienen un promedio de 7.80 en su bienestar subjetivo, el cual es menor al de los sectores secundario y terciario, con similares promedios, 8.00 y 8.04 respectivamente.

La gráfica 14 muestra los promedios de bienestar subjetivo de las personas ocupadas correspondientes a los diferentes aspectos o dominios de la vida, analizados en el BIARE, los cuales han sido ordenados por orden de importancia.

Gráfica 14
Promedios de bienestar subjetivo en dominios de la vida



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Puede observarse que sobresale la satisfacción que las personas ocupadas expresan en relación a su satisfacción con la vida familiar, la vida afectiva y la salud, temas que ocupan las más altas valoraciones del conjunto de dominios analizados. Por el contrario, la seguridad ciudadana es un aspecto de la vida que presenta el más bajo nivel de satisfacción, incluso en relación a la satisfacción con el país y con la ciudad, que son los dos aspectos que le siguen con menor valoración.

Tomando en consideración los cuatro niveles de satisfacción: muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho, se puede decir que la mayoría de los dominios analizados se encuentran en la categoría satisfecho y particularmente el aspecto de la vida familiar en la de muy satisfecho. En la categoría muy insatisfecho no se ubica dominio alguno, mientras que el único aspecto de la vida en que los ocupados expresan insatisfacción es sobre la seguridad ciudadana.

Gráfica 15
Dominios de la vida según criterio de satisfacción

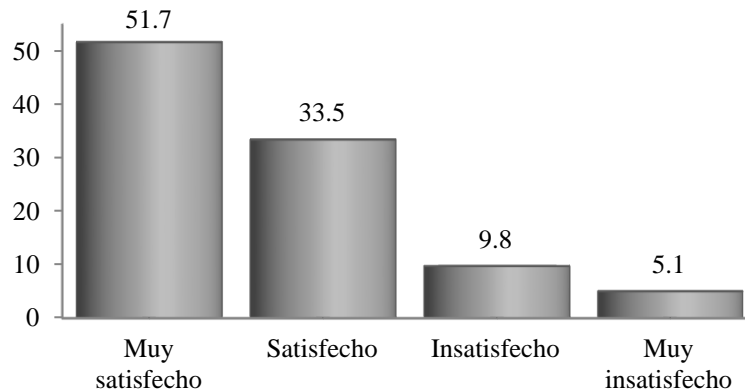
Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
<ul style="list-style-type: none"> • Vida familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Vida afectiva • Salud • Vida social • Perspectivas • Logros • Vivienda • Nivel de vida • Vecindario • Tiempo libre • Ciudad • País 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad 	

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Se ofrece a continuación una evaluación interna de cada uno de los dominios según la clasificación de cuatro categorías de respuesta, con el fin de ofrecer los hallazgos específicos en cada aspecto de la vida analizado.

En la gráfica 16 se observa que en relación a la vida social de las personas trabajadoras, poco más de la mitad dicen sentirse muy satisfechas y con la misma tendencia, 33.5% expresa satisfacción, mientras que en el otro extremo está 5.1% que expresa sentirse muy insatisfecho con su vida social.

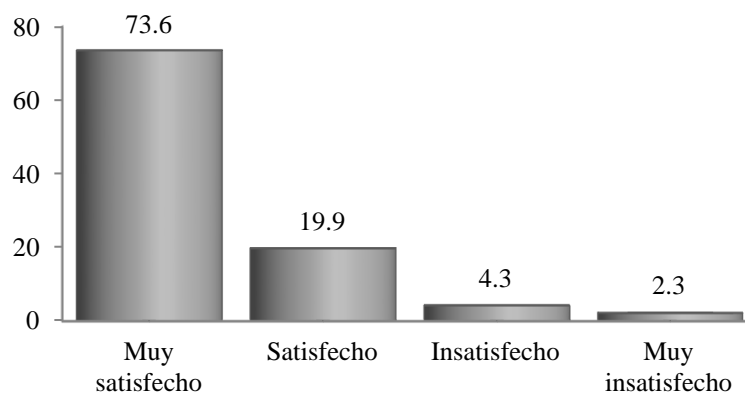
Gráfica 16
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la vida social



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Ahora bien, la vida familiar obtiene mayor satisfacción entre las personas ocupadas, casi tres cuartas partes señala sentirse muy satisfechas con su vida familiar y 19.9% satisfechas, las categorías de insatisfacción únicamente representan 6.6% (gráfica 17).

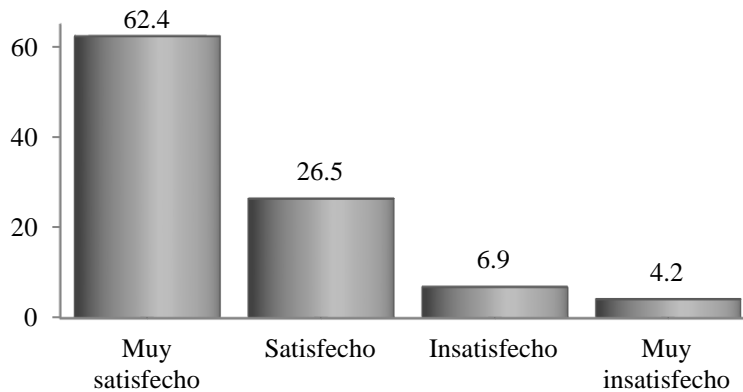
Gráfica 17
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la vida familiar



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Los porcentajes en relación a la vida afectiva de las personas ocupadas mantienen la misma tendencia que los analizados hasta el momento, es decir, se observan mayores porcentajes en las categorías de satisfacción y particularmente en la categoría de muy satisfecho, según puede verse en la gráfica 18.

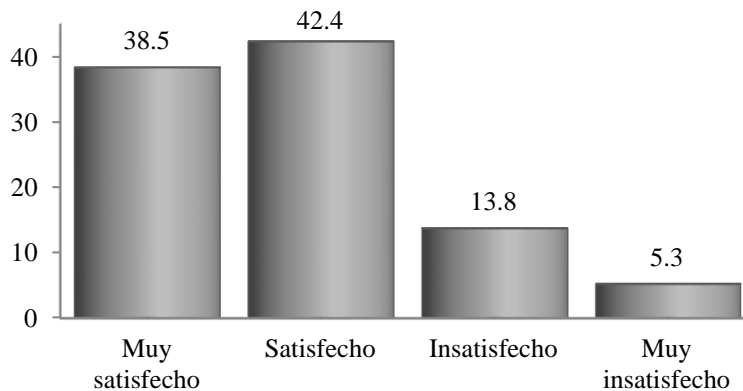
Gráfica 18
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la vida afectiva



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

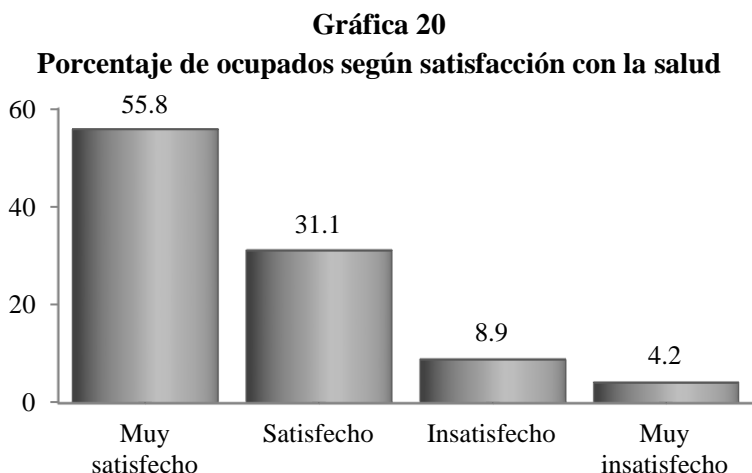
Por otra parte, sobre la satisfacción que los trabajadores expresan sobre su nivel de vida, a pesar de que las categorías muy satisfecho y satisfecho continúan sumando los mayores porcentajes, el análisis entre ellas, denota un mayor porcentaje en la categoría de respuesta satisfecho en comparación de muy satisfecho. Además, existen mayores porcentajes en las categorías de insatisfacción, particularmente, en insatisfecho se agrupa el 13.8% (gráfica 19).

Gráfica 19
Porcentaje de ocupados según satisfacción con el nivel de vida



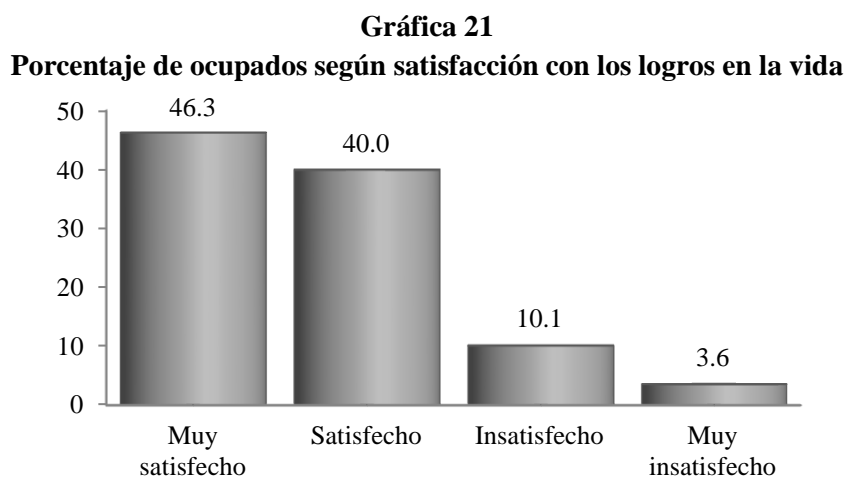
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En el tema de la salud, se observa en la gráfica 20, que alrededor de 86% de las personas ocupadas dijeron estar satisfechas o muy satisfechas. Con todo, la categoría de insatisfacción ocupa 8.9% y muy insatisfecho 4.2%.



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

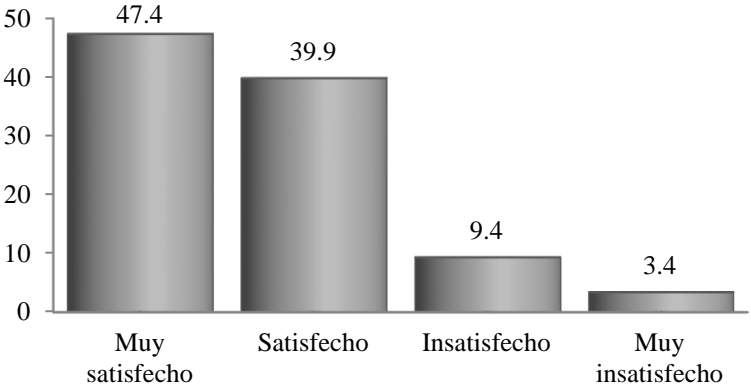
Las personas que indican sentirse muy satisfechas con los logros en su vida suman 46.3%, mientras que las satisfechas 40.0%. En cambio, el 10.1% son personas ocupadas que presentan insatisfacción con los logros que han obtenido en su vida y 3.6% están muy insatisfechas (gráfica 21).



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Como se observa en la gráfica 22, un aspecto que se comporta de manera muy similar al de logros en la vida, es la satisfacción que expresan las personas ocupadas sobre sus perspectivas a futuro. De lo anterior se puede inferir que las perspectivas a futuro están relacionadas con lo que se ha obtenido, es decir, se espera un escenario muy similar al que se tiene.

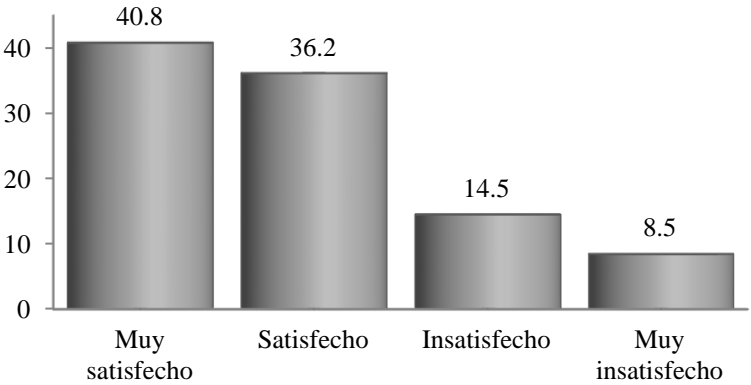
Gráfica 22
Porcentaje de ocupados según satisfacción con las perspectivas a futuro



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Un aspecto analizado como dominio de la vida, es la satisfacción con el tiempo libre. Particularmente, al analizar esta variable para las personas ocupadas en el país, 77% dice sentirse muy satisfecho o satisfecho. Sin embargo, se observan porcentajes importantes en las categorías insatisfecho y muy insatisfecho.

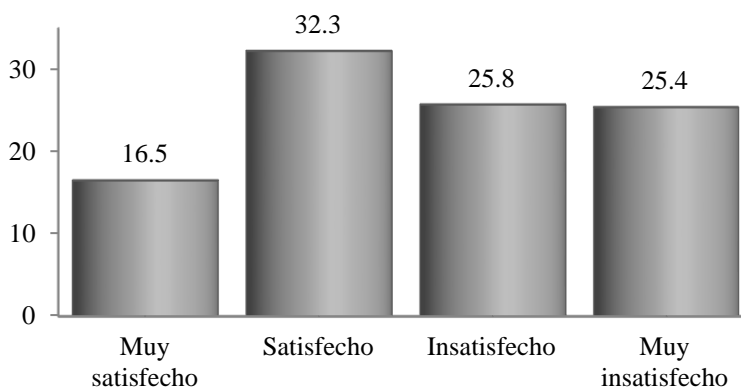
Gráfica 23
Porcentaje de ocupados según satisfacción con el tiempo libre



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

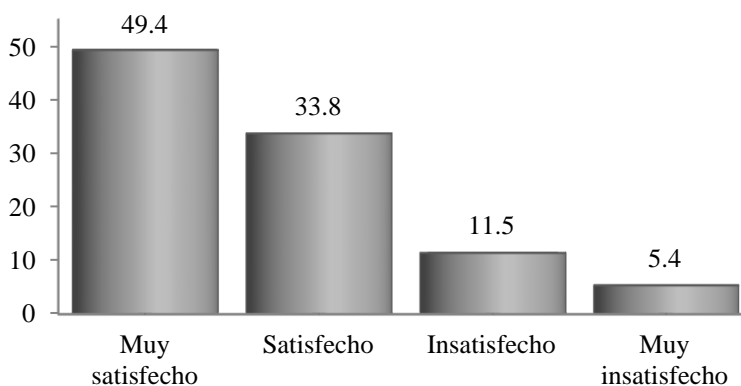
Por otra parte, los porcentajes cambian radicalmente en la satisfacción con la seguridad ciudadana. Poco más de la mitad de las personas ocupadas en México se sienten insatisfechas o muy insatisfechas con su seguridad, la categoría muy insatisfecho con 25.4% es la del mayor porcentaje en relación al resto de los aspectos de la vida analizados para dicha categoría. Además, puede observarse en la gráfica 24 que, a diferencia de lo presentado en los demás dominios analizados, el porcentaje de los ocupados que expresaron sentirse muy satisfechos con su seguridad es únicamente 16.5%.

Gráfica 24
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la seguridad ciudadana



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Gráfica 25
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la vivienda

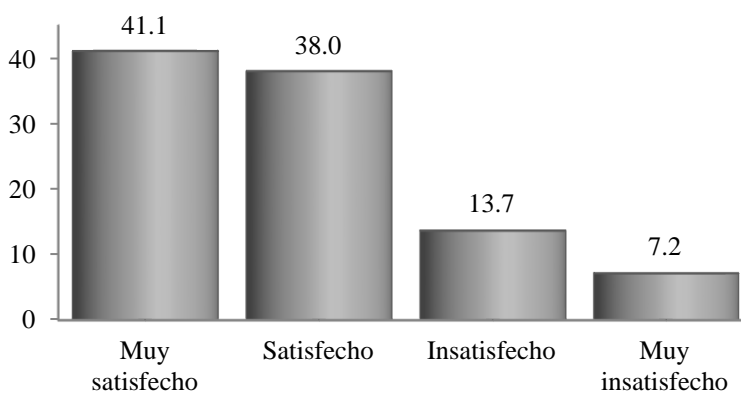


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En cambio, como lo muestra la gráfica 25, casi la mitad de las personas ocupadas en México están muy satisfechas con su vivienda, y 33.8% se sienten satisfechos. Del lado de las respuestas insatisfactorias, se encuentra 11.5% que dice sentirse insatisfecho y 5.4% muy insatisfecho, respectivamente, en relación a sus viviendas.

La satisfacción que las personas ocupadas expresaron tener con el vecindario donde viven, suma alrededor de 79% entre los muy satisfechos y los satisfechos, los porcentajes son casi iguales en ambas categorías. Sin embargo, se observa en la gráfica 26 que 7.2% expresa estar muy insatisfecho con su vecindario.

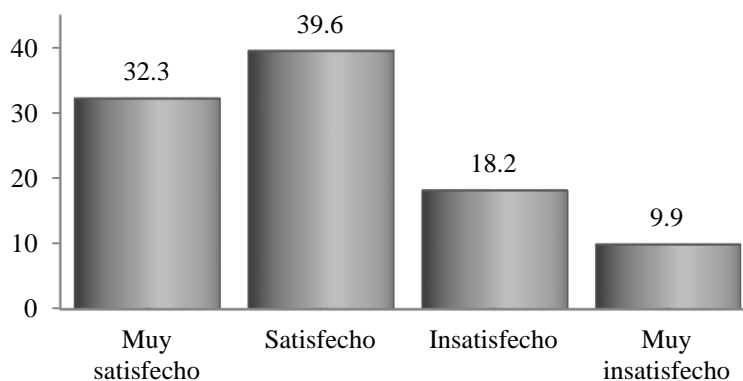
Gráfica 26
Porcentaje de ocupados según satisfacción con el vecindario



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Como lo muestra la gráfica 27, el mayor porcentaje de satisfacción que expresan las personas ocupadas en relación a la ciudad donde viven es 39.6% en la categoría de satisfechos, seguida por aquellos que se sienten muy satisfechos con 32.3%. Casi el diez por ciento dice sentirse muy insatisfechos con su ciudad y 18.2% insatisfecho.

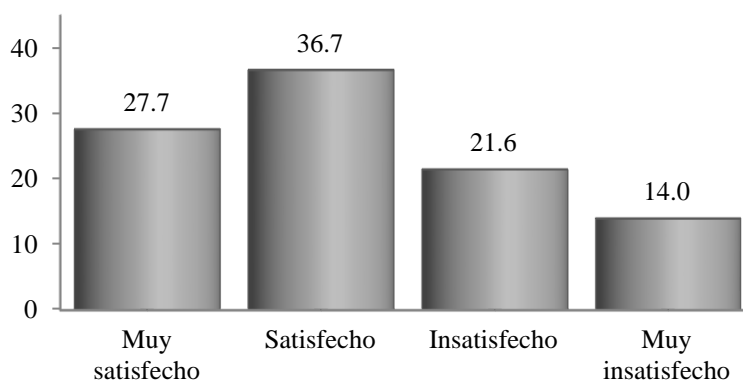
Gráfica 27
Porcentaje de ocupados según satisfacción con la ciudad



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Finalmente, en el dominio de la vida sobre satisfacción con el país, las opiniones se dividen. Hay mayores porcentajes para quienes expresaron sentirse satisfechos con su país en relación con los que están muy satisfechos. Altos porcentajes registran quienes se sienten insatisfechos o incluso muy insatisfechos con México.

Gráfica 28
Porcentaje de ocupados según satisfacción con el país



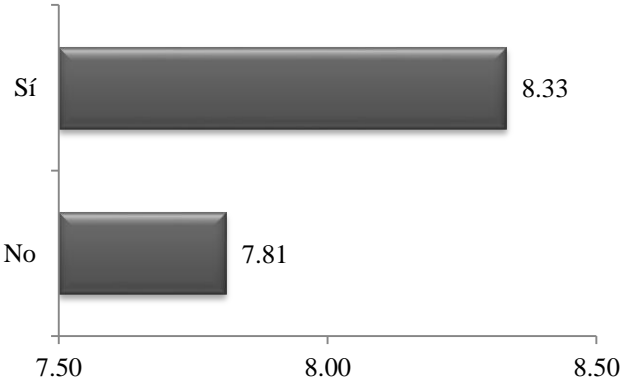
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Indicadores de bienestar subjetivo en relación al empleo

En este sub-apartado se analizan indicadores sobre bienestar subjetivo en relación a condiciones del empleo de las personas ocupadas según la encuesta BIARE.

Como se observa en la gráfica 29 es mayor el bienestar subjetivo que expresan quienes en sus empleos cuentan con contrato laboral escrito en relación a los que no tienen esta prestación laboral. Como nota aclaratoria, es importante mencionar que las personas que no especificaron si cuentan con contrato laboral, es decir, 27.8% del total, registran un promedio de bienestar de 7.86, el cual se encuentra en concordancia con el observado en los ocupados que no tienen contrato laboral.

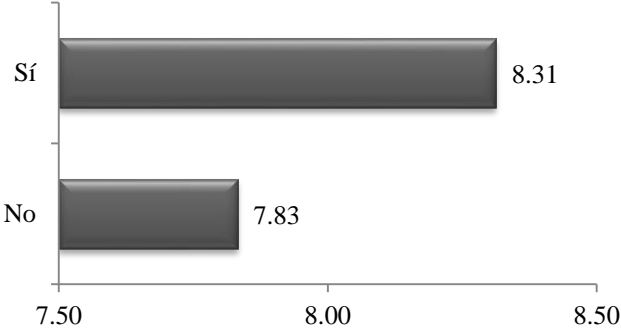
Gráfica 29
Promedios de bienestar subjetivo según contrato laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

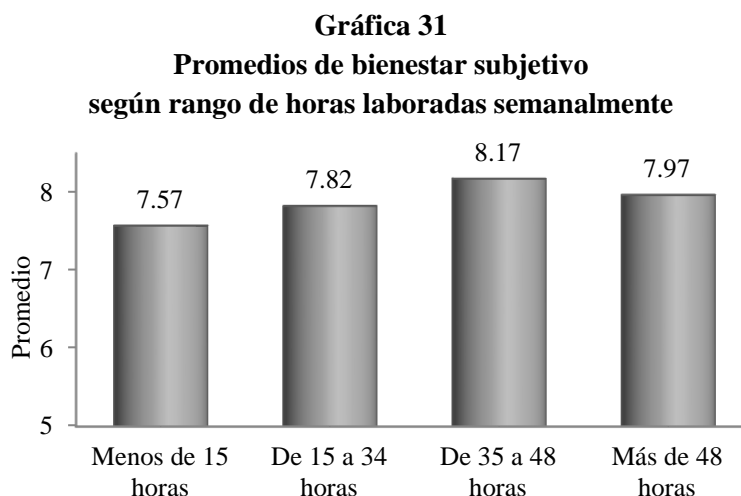
Siguiendo la misma tendencia del contrato laboral, las personas ocupadas que cuentan con servicio médico a través de sus empleos registran mayor bienestar subjetivo que aquellas que expresaron no tener ningún tipo de atención médica como una prestación laboral.

Gráfica 30
Promedios de bienestar subjetivo según servicio médico laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En la duración de la jornada laboral, se observa en la gráfica 31 que el menor promedio de bienestar subjetivo (7.57) se registra en los ocupados que laboran menos de 15 horas semanales, de ellos, alrededor de tres cuartas partes son mujeres. El mayor promedio (8.17) es para los ocupados que trabajan de 35 horas en adelante sin exceder las 48 horas semanales.

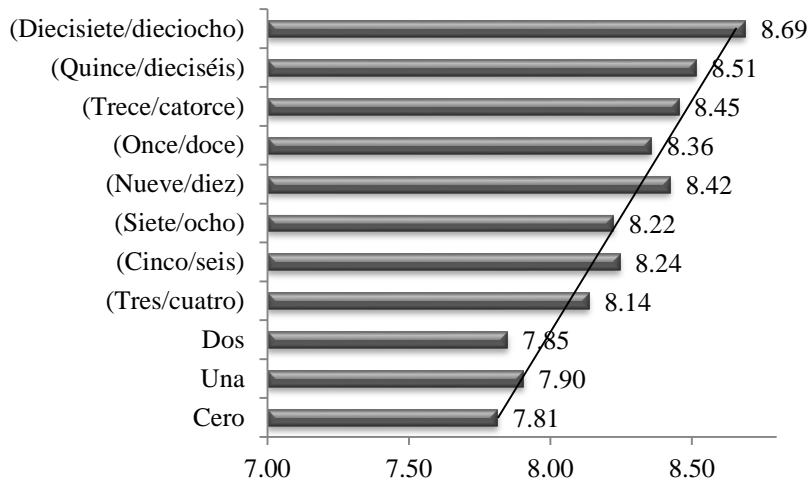


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Existe una clara tendencia en relación al bienestar subjetivo y el número de prestaciones laborales con que cuentan las personas ocupadas. Se observa que la tendencia es a incrementar el bienestar conforme mayor número de prestaciones se tienen en el empleo, independientemente de si se utilizan o no. Sobresale, el bienestar subjetivo de 8.69 que reportan las personas ocupadas que en sus trabajos cuentan con un total de diecisiete o dieciocho prestaciones laborales⁴³, mientras que en la gráfica 32 se pueden observar los menores promedios que registran aquellos ocupados que expresaron no contar con alguna prestación laboral o contar solamente con una o dos.

⁴³ 18 es el total de prestaciones laborales analizadas para el módulo BIARE.

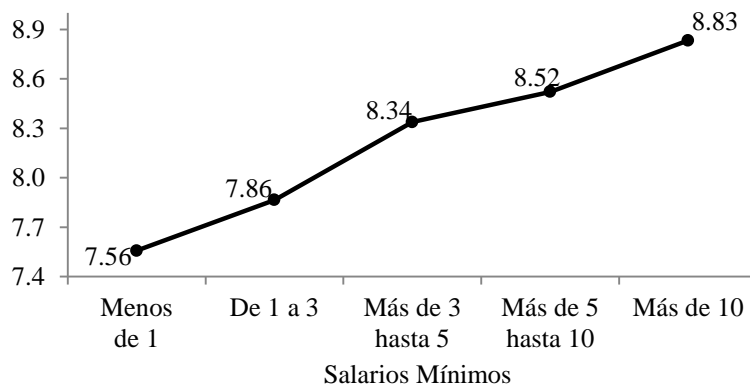
Gráfica 32
Promedios de bienestar subjetivo según número de prestaciones laborales



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Por otra parte, la gráfica 33 muestra una clara línea de tendencia ascendente en los promedios de bienestar por rangos en salarios mínimos de los ingresos laborales. Es decir, conforme aumentan las categorías de ingresos laborales el bienestar subjetivo de las personas aumenta. Cabe notar en este punto, que los ocupados que declararon no recibir ingresos por su trabajo, presentan un nivel de bienestar subjetivo de 7.88, el cual es superior a los niveles de las categorías con salarios bajos, de menos de un salario y de uno a tres salarios mínimos.

Gráfica 33
Promedios de bienestar subjetivo por rangos de ingresos laborales



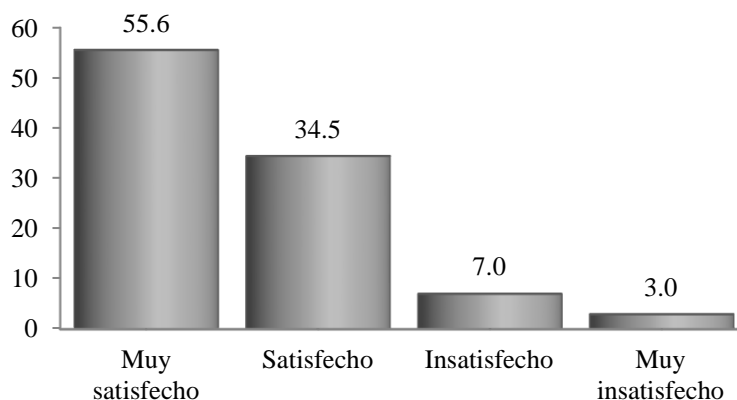
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

4.4 Indicadores de satisfacción laboral

En la misma escala de valor (1 al 10) que del bienestar subjetivo, el promedio de satisfacción laboral expresado por las personas ocupadas en México para la encuesta BIARE es de 8.41, el cual podría ser clasificado en la categoría satisfecho.

Utilizando los mismos cuatro criterios de valoración del bienestar subjetivo ahora en relación a la satisfacción laboral, es sobresaliente que más de la mitad de los ocupados dijo sentirse muy satisfecho con su empleo y 34.5% satisfecho. Es decir, la gran mayoría de las personas ocupadas en el país expresan una positiva opinión en relación a su satisfacción laboral. Por el contrario, existe un 10% que dice estar insatisfecho o muy insatisfecho en su trabajo (gráfica 34).

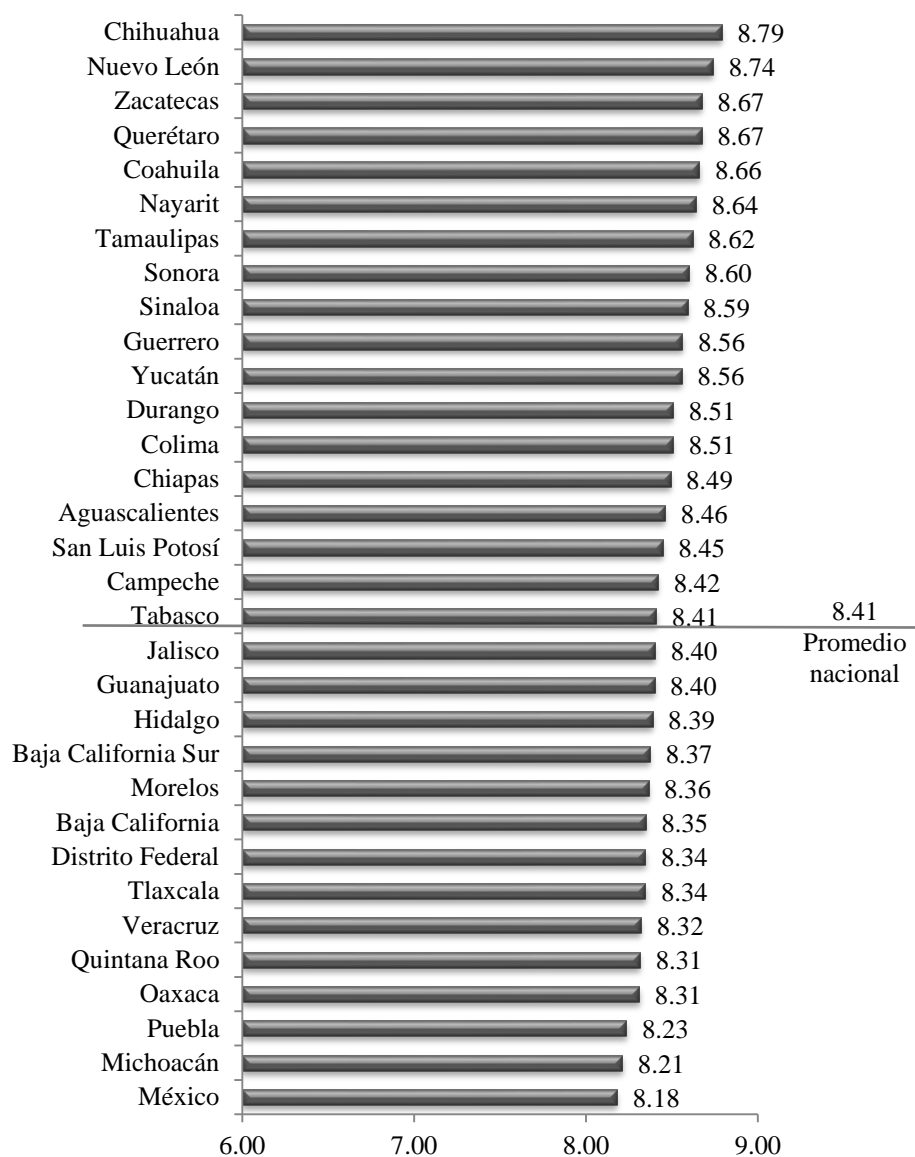
Gráfica 34
Porcentaje de ocupados según criterio de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Por otro lado, la gráfica 35 muestra los promedios de satisfacción laboral alcanzados en cada uno de los estados de la República Mexicana.

Gráfica 35
Promedios de satisfacción laboral por entidad federativa



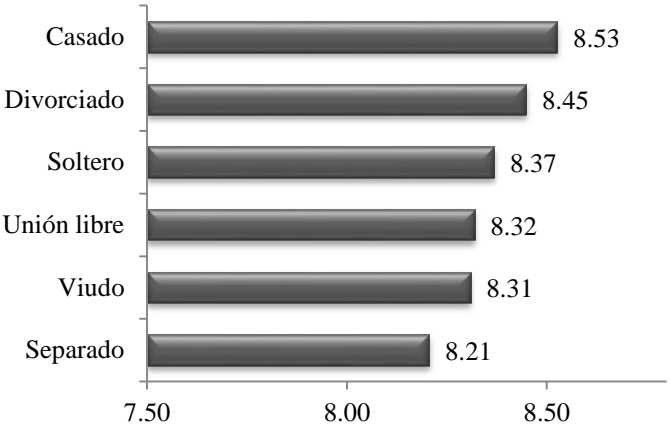
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Igual que en el bienestar subjetivo, los estados del norte del país se ubican por encima del promedio nacional, a excepción de Baja California, además aparecen otros estados que no se ubicaban por encima del promedio del bienestar subjetivo como Sinaloa, Guerrero, Colima y Chiapas, entre otros. El Distrito Federal, Baja California Sur, Quintana Roo y Guanajuato se ubicaban por arriba del promedio nacional en relación al bienestar

subjetivo pero no en la satisfacción laboral. Sin embargo, en el análisis de la satisfacción laboral todos los estados, incluso los que se ubican por debajo del promedio nacional, presentan promedios arriba de 8.0, lo que podría considerarse una valoración alta, únicamente es de 0.61 el diferencial entre el promedio mayor alcanzado (Chihuahua) y el menor (México).

Por otra parte, los hombres expresan sentirse más satisfechos en sus empleos que las mujeres, con promedios de 8.46 y 8.35 respectivamente. Los mayores promedios de satisfacción laboral los presentan las personas casadas, sin embargo, a diferencia del bienestar subjetivo, los ocupados divorciados tienen promedio alto de satisfacción laboral. En este tema, como se observa en la gráfica 36, en todas las categorías se observan promedios mayores a 8.20.

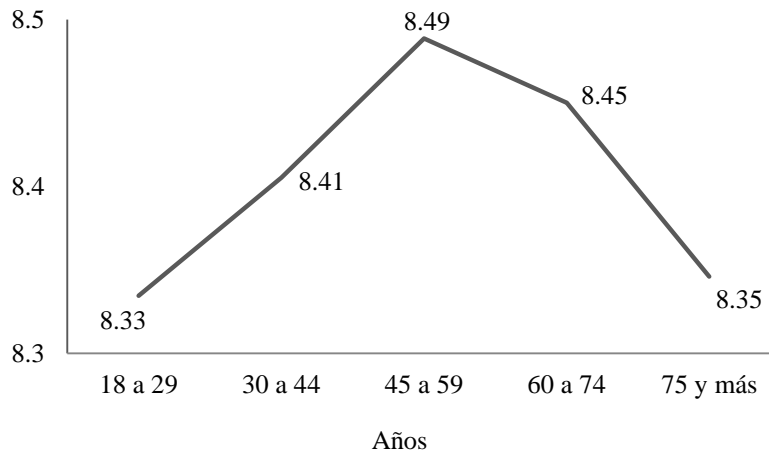
Gráfica 36
Promedios de satisfacción laboral por estado conyugal



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

La satisfacción laboral y la edad, gráfica 37, presenta la forma de “u” invertida, conforme aumentan los rangos de edad, aumenta la satisfacción laboral, hasta alcanzar un promedio máximo de 8.49 en el rango de 45 a 59 años, después la tendencia es decreciente.

Gráfica 37
Promedios de satisfacción laboral por rangos de edad

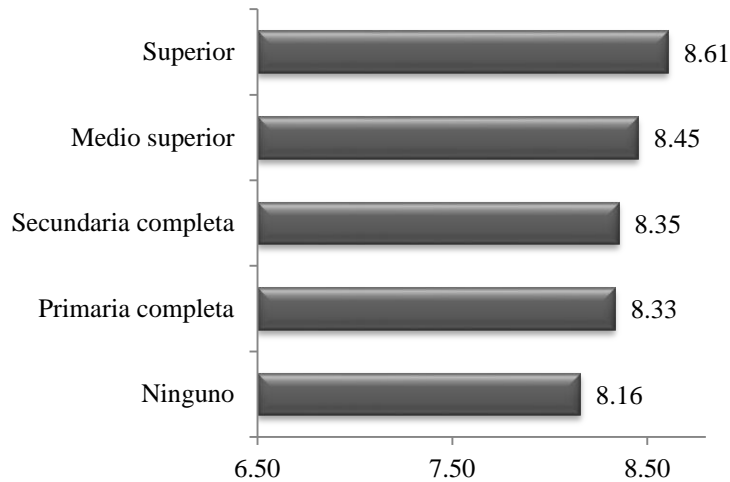


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Cabe recordar que la mayor proporción de trabajadores en México se encuentra entre los 30 y 44 años, sin embargo el promedio mayor de satisfacción laboral está en el rango de 45 a 59 años. Es también sobresaliente que entre los más jóvenes, de 18 a 29 años, se encuentra el menor promedio de satisfacción laboral, esta población representa alrededor de la cuarta parte de la población ocupada en México.

Al analizar la satisfacción laboral por nivel de estudios, gráfica 38, se observa que aumenta conforme se incrementan los niveles educativos de los ocupados. Es mayor entre quienes cuentan con estudios superiores de maestría y doctorado, mientras que en el otro extremo se encuentran los ocupados sin ningún tipo de estudios. Sin embargo, contrario al bienestar subjetivo, no hay diferencias marcadas entre los diferentes niveles educativos.

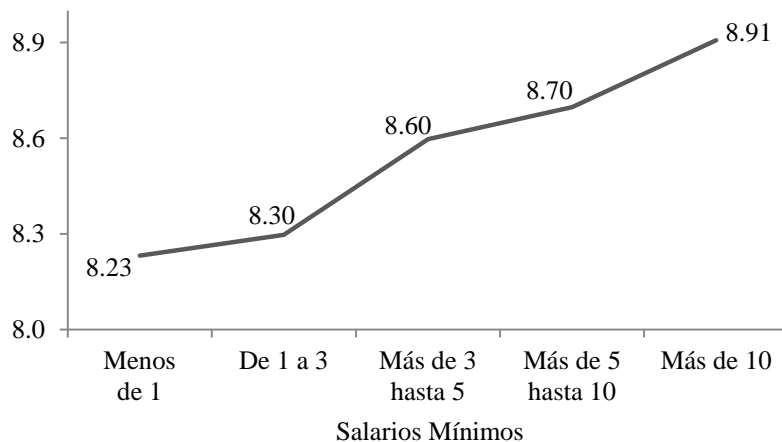
Gráfica 38
Promedios de satisfacción laboral por nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Al observar los promedios de satisfacción laboral en relación al ingreso laboral por rangos en salarios mínimos, hay una tendencia creciente, gráfica 39. A mayores ingresos laborales, mayor satisfacción laboral, empieza con un promedio de 8.23 para los que reciben menos de un salario mínimo en sus trabajos y termina con 8.91 para los que declararon recibir más de 10 salarios mínimos por sus labores. Existen menores diferencias en promedios por rango a las observadas en el bienestar subjetivo.

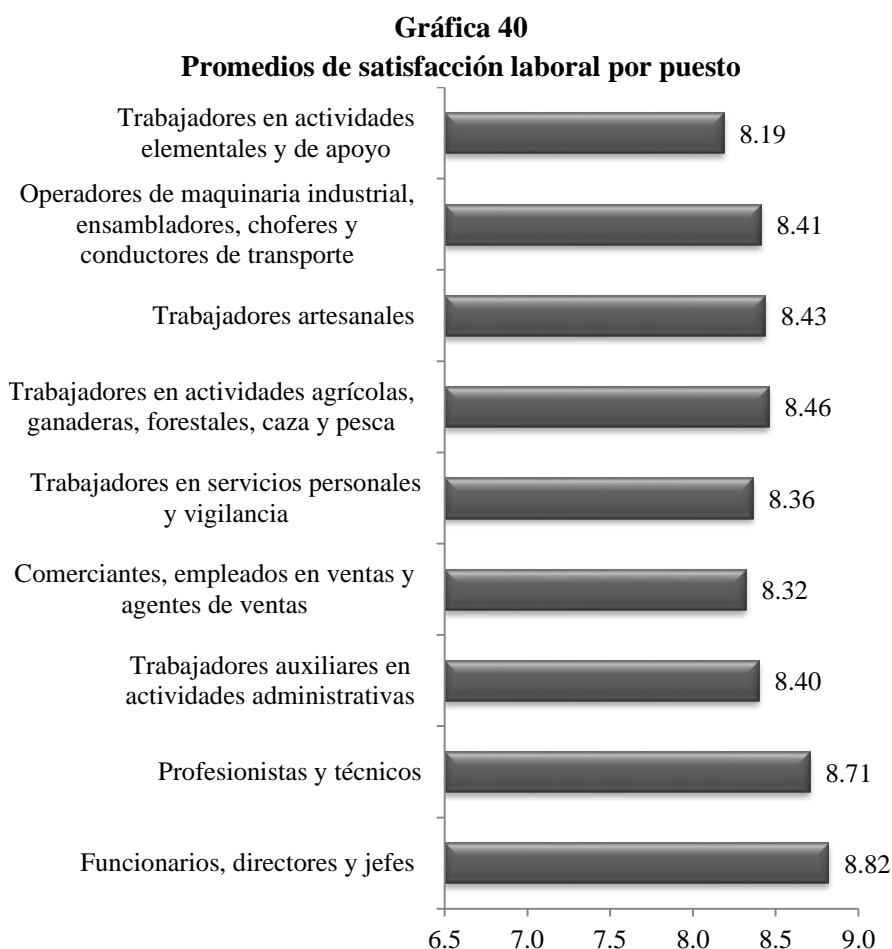
Gráfica 39
Promedios de satisfacción laboral por rangos de ingresos laborales



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En relación a los puestos de trabajo, los mayores promedios de satisfacción laboral corresponden a los puestos altos, es decir, los funcionarios, directores y jefes, así como los profesionistas y técnicos. No se observan diferencias en los promedios de satisfacción laboral en relación al nivel de estudios alcanzado entre los ocupados con puestos altos, recordando que alrededor del 39% no cuenta con estudios superiores de licenciatura o posgrado.

En las nueve categorías principales analizadas según la CUO, como se observa en la gráfica 40, los promedios de satisfacción laboral son altos, es decir arriba de 8.10.

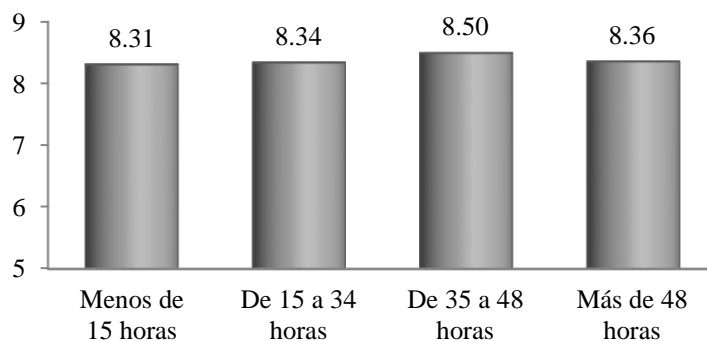


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Por otra parte, a pesar de que las personas que laboraban en el sector primario de la economía presentaban menores niveles de bienestar subjetivo que las que se desempeñaban en los sectores secundario y terciario, cuando se analizan los promedios de satisfacción laboral por sectores económicos no se observan diferencias significativas, los valores son 8.37, 8.40 y 8.42, para el primario, secundario y terciario, respectivamente.

En la jornada de trabajo, gráfica 41, los mayores promedios de satisfacción laboral están en los que trabajan de 35 a 48 horas semanales, mientras que quienes tienen jornadas de menos de 15 horas a la semana, en su mayoría mujeres, tienen el menor promedio de satisfacción laboral, 8.31.

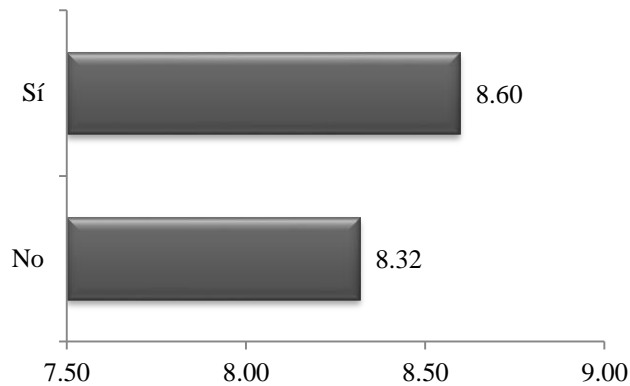
Gráfica 41
Promedios de satisfacción laboral
por rango de horas trabajadas semanalmente



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En otro tema, en la gráfica 42 se observan diferencias en los promedios de satisfacción laboral para los ocupados que cuentan con un contrato laboral escrito y los que no cuentan con este requisito laboral que marca la ley, mientras los primeros registran un promedio de 8.60, en los segundos el promedio desciende a 8.32.

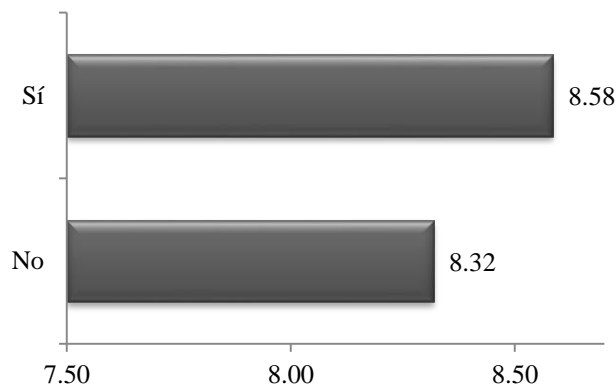
Gráfica 42
Promedios de satisfacción laboral según contrato laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Asimismo, con promedios de satisfacción similares, es mayor la satisfacción laboral que expresan los ocupados que tienen servicio médico en su trabajo en relación a los que declararon no contar con esta prestación laboral (gráfica 43).

Gráfica 43
Promedios de satisfacción laboral según servicio médico laboral

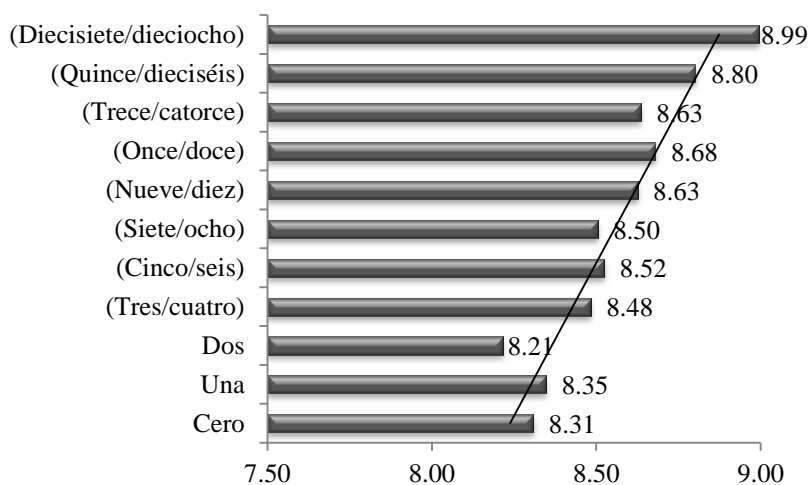


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Finalmente, igual que para los promedios de bienestar subjetivo, contar con mayor número de prestaciones laborales incrementa la satisfacción laboral de las personas ocupadas, gráfica 44. Los ocupados que en sus trabajos tienen de nueve a dieciocho

prestaciones laborales, presentan los mayores promedios de satisfacción laboral en este rubro. A diferencia de los observados por los que únicamente tienen dos, una o ninguna prestación laboral.

Gráfica 44
Promedios de satisfacción laboral según número de prestaciones laborales



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

El análisis de las características sociodemográficas y ocupacionales, brinda una contextualización general de la situación de los empleos en el país. Se rescata el detrimento de algunas condiciones del empleo, por ejemplo el contrato laboral, la atención médica y las prestaciones laborales. Además se revelan los bajos ingresos en el empleo y las largas jornadas laborales.

Los indicadores de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, dan cuenta de la percepción que los ocupados del país tienen acerca de estos dos temas. Existen diferencias en la apreciación del bienestar y la satisfacción laboral, respectivamente, en relación al sexo, el nivel educativo, el estado conyugal, el estado de residencia y la edad. Asimismo, en relación a las condiciones laborales, como tener un contrato escrito, atención médica o prestaciones laborales.

Capítulo 5

Las condiciones laborales como determinantes del bienestar subjetivo y la satisfacción laboral en México

Introducción

En el presente capítulo se presentan los resultados de la determinación de probabilidades por el método Logit ordenado, seleccionado como ruta metodológica para establecer cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales de los empleados con el bienestar subjetivo o satisfacción con la vida. Asimismo, siguiendo la hipótesis planteada, al seleccionar esta metodología se pretende descubrir y explicar las relaciones entre dichas condiciones laborales y la satisfacción laboral.

El capítulo se ha dividido en tres apartados. En el primero se presenta una evaluación general del método Logit ordenado como base a utilizar en la determinación de probabilidades. En el segundo se describen los resultados obtenidos en relación a la razón de probabilidades tanto para la ecuación de bienestar subjetivo como de satisfacción laboral. Finalmente, en el tercero se ofrecen resultados de pronósticos de probabilidades a través de las probabilidades predichas en relación a la ecuación de bienestar subjetivo y de satisfacción laboral; adicionalmente se presentan algunos indicadores entre cocientes de razón de probabilidades para las variables de condiciones laborales.

5.1 Evaluación general de ecuaciones por el método Logit ordenado

Un paso fundamental para conocer si las ecuaciones propuestas describen de manera apropiada la parte teórica de la investigación y la hipótesis planteada, consiste en la

evaluación de dichas ecuaciones. Este paso es de suma importancia pues tiene el objetivo de validar la pertinencia de la metodología seleccionada. En los modelos econométricos, lo anterior no tendría sentido si no se cuenta con una justificación teórica que permita establecer las relaciones de dependencia creadas en las ecuaciones.

Cumplido lo anterior y una vez realizadas las estimaciones econométricas, es necesario llevar a cabo las evaluaciones, matemáticas-estadísticas, pertinentes, que permitan sopesar la fiabilidad de los modelos.

Un estadístico importante de analizar en los modelos Logit es el Chi2. En la medición de la bondad de ajuste por Chi2 de los modelos logísticos, igual que en las ecuaciones lineales, se utilizan medidas del error⁴⁴ en relación a la diferencia del valor observado y el estimado, divididos por la estimación de la desviación típica (Rodríguez y Cáceres 2007). Este estadístico ofrece la seguridad de que la propuesta econométrica se ajusta de manera apropiada a los datos. En los modelos logit, una ecuación con buen ajuste, indica que las variables seleccionadas sirven adecuadamente para la estimación de probabilidades.

Al mostrar significancia para la Ecuación 1, Chi2 expresa que existe relación entre las variables explicativas y el bienestar subjetivo, y que el modelo puede ser utilizado en la determinación de probabilidades. De igual forma, se puede decir que existe relación entre las variables explicativas propuestas en la Ecuación 2 y la satisfacción laboral, y que dicha ecuación es adecuada para la estimación de probabilidades. En cada caso, este estadístico sigue una distribución Chi2 con grados de libertad igual al número de parámetros estimados⁴⁵.

⁴⁴ Son los residuos estandarizados del modelo Logit.

⁴⁵ Son 14 para la ecuación sobre bienestar subjetivo y 8 para la de satisfacción laboral.

Otro reporte de los modelos Logit es el indicador PseudoR², para la Ecuación 1, en relación al bienestar subjetivo, es 0.2273, mientras que para la Ecuación 2, de satisfacción laboral, es 0.0160. La interpretación del PseudoR² no es un equivalente del R² observado en las regresiones lineales, es decir, el PseudoR² no se refiere a la explicación de la variación total del modelo. Actualmente existe un debate en la interpretación de dicho indicador, que ha llevado a conclusiones contradictorias (Rodríguez y Cáceres 2007).

Con todo, el PseudoR² continúa siendo el único aproximado al indicador R² observado en las regresiones lineales. En la presente investigación sólo se induce que el PseudoR² es mayor en el caso de la ecuación sobre bienestar subjetivo que en la de satisfacción laboral. Se utilizará la significancia particular, en cada variable explicativa seleccionada, como indicativo en la determinación de probabilidades.

En este mismo tema se valida la significancia estadística de los parámetros estimados. En esta significancia particular de parámetros se logra establecer relaciones causales individuales, es decir, la determinación de probabilidades para la ecuación de bienestar subjetivo y para la de satisfacción laboral. Así, en el siguiente apartado se muestra con mayor detalle la significancia particular de cada una de las variables seleccionadas que muestran significancia particular.

A modo de síntesis, se concluye que la propuesta para la determinación de probabilidades por el método Logit ordenado es buena, se obtienen parámetros estadísticamente significativos, con buena capacidad predictiva para los objetivos propuestos.

Finalmente, cabe aclarar que, según la propuesta teórica y la información disponible, antes de la selección de las ecuaciones sobre bienestar subjetivo y satisfacción laboral, se realizaron varias estimaciones. En dichas estimaciones, se anexaron o retiraron

variables del conjunto propuesto hasta encontrar aquella estimación que, según los supuestos y parámetros en que descansa el método Logit ordenado, fuera la más adecuada y cumpliera con todas las especificaciones para ser un modelo predictor.

5.2 Razón de probabilidades

En la determinación de probabilidades en los modelos de regresión logística, los resultados estimados se ofrecen como coeficientes. Sin embargo, como se considera que existe una relación no lineal entre las variables explicativas y las probabilidades, ante un aumento de la variable explicativa, no puede considerarse que los aumentos en la probabilidad sean siempre iguales. En otras palabras, el valor del coeficiente o parámetro estimado no es equivalente a la variación en la probabilidad, como sí sucede en las relaciones lineales.

Por lo anterior, es necesario utilizar un parámetro que ofrezca una interpretación más sencilla en las probabilidades. Así, para el análisis e interpretación de coeficientes se ha seleccionado utilizar el antilogaritmo, que se refiere a la combinación lineal exponenciada (rescatada de la razón logarítmica de las probabilidades) de las variables explicativas y los coeficientes estimados. Para efectos de interpretación, se traduce como la razón de probabilidades, también conocido como *Odds ratio* o probabilidades Odds.

La razón de probabilidades para una regresión Logit dicotómica se refiere al cociente entre la probabilidad de que suceda un hecho en relación a la probabilidad de que no suceda⁴⁶; en otras palabras, el cociente entre la probabilidad de que se elija una opción frente a la probabilidad de que no se elija. El resultado indica el número de veces que es

⁴⁶ Debido a que se refiere a un cociente de probabilidades, el número obtenido siempre será mayor o igual a cero.

más probable que se elija una opción frente a que no se elija. En un Logit multinomial, con varias categorías de la variable dependiente, a través de la razón de probabilidades se comparan las personas que están en los grupos de la mayor categoría frente a los que están en los grupos del resto de las categorías de la variable dependiente. La tabla 16 muestra los resultados obtenidos en relación a la razón de probabilidades que resulta de los coeficientes en el modelo Logit ordenado de la ecuación sobre bienestar subjetivo⁴⁷.

Tabla 16
Resultados de la regresión Logit ordenada
de la razón de probabilidades sobre el bienestar subjetivo

Variable	Razón de probabilidades
sl	1.115549 (0.034691) *
s_vs	1.459569 (0.03941) *
s_vf	1.305515 (0.044243) *
s_va	1.445434 (0.045175) *
s_nv	1.914151 (0.060647) *
s_s	1.52331 (0.042629) *
s_lv	1.402189 (0.045485) *
s_pf	1.233559 (0.038336) *
s_sc	1.134797 (0.023332) *
s_v	1.144269 (0.031034) *
dconyug_edo	1.10844 (0.04499) **
lnw	1.36797 (0.0219131) *
dcontrato	1.101706 (0.057268) ***
datemed	1.107548 (0.054944) **
Pseudo (R ²)	0.2273
Número de observaciones	23,683
Prob > chi2 =	0.0000

* Significativo al 1% ** Significativo al 5% *** Significativo al 10%

Con un nivel de significancia del 1%, se observa que un aumento de una unidad⁴⁸ en la valoración de la satisfacción laboral, las probabilidades de estar en la categoría de muy

⁴⁷ El programa Stata ofrece la obtención de la razón de probabilidades a través de la orden “or”. También pueden ser calculados manualmente a través del antilogaritmo de los coeficientes obtenidos.

⁴⁸ Recordando que tanto la variable de satisfacción laboral como las de dominios de la vida, asumen valoraciones del 1 al 4, clasificadas como categorías de menor a mayor satisfacción, un aumento de una

satisfecho con la vida, en comparación con la combinación del resto de las categorías de bienestar o satisfacción con la vida (satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho), son 1.11 veces mayores, manteniendo el resto de las variables del modelo constantes.

En relación a los dominios de la vida, donde se incluyen aspectos importantes de la vida de las personas, es necesario comentar que tanto la satisfacción con el tiempo libre, como con el vecindario donde viven las personas ocupadas, además de la satisfacción con la ciudad y con el país, resultaron no ser significativas para la determinación de probabilidades en el bienestar subjetivo. El resto de los aspectos o dominios analizados presentan un nivel de significancia del 1%.

La satisfacción con el nivel de vida es el aspecto que obtiene la mayor razón de probabilidades observada en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo. De acuerdo al resultado de este indicador ante un aumento en la valoración de la satisfacción que tienen las personas ocupadas con su nivel de vida, las probabilidades de pertenecer a la categoría alta satisfacción con la vida son 91% mayores que de pertenecer o estar en cualquier combinación del resto de categorías de bienestar subjetivo, cuando el resto de las variables se mantiene constante. La satisfacción con la salud, indica que por cada unidad de aumento en la valoración de este dominio, las probabilidades de estar muy satisfecho con la vida son 52% mayores que la combinación de estar en cualquier otra categoría menor de satisfacción con la vida, manteniendo constante el resto de las variables.

A la salud, le siguen tres dominios de la vida que influyen estadísticamente en la determinación de probabilidades del bienestar con razón de probabilidades muy similares, entre 1.40 y 1.45 que son, en orden de mayor a menor: la satisfacción con la vida social, la

unidad en la valoración de satisfacción se refiere entonces, al aumento o paso de una categoría menor a una mayor.

satisfacción con la vida afectiva y la satisfacción con los logros obtenidos. Por lo que se puede decir, en cada caso, que para un aumento en la valoración de estos tres aspectos de la vida, aumentan las probabilidades de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con la vida en general en relación a la combinación de pertenecer a las categorías de menor satisfacción, manteniendo todas las variables del modelo constantes.

La satisfacción con la vida familiar es otro aspecto importante en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo. Ante un aumento en la valoración de la satisfacción con la vida familiar, las probabilidades de estar muy satisfecho con la vida, en comparación con la combinación del resto de las categorías de bienestar con la vida (satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho), son 1.30 veces mayores, manteniendo el resto de las variables del modelo constantes.

Por otra parte, la satisfacción de los trabajadores sobre sus perspectivas a futuro es un aspecto de la vida que incide en la determinación de probabilidades de su bienestar subjetivo, el aumento de una unidad en la valoración de las categorías de satisfacción, las probabilidades de alta satisfacción con la vida son 23% mayores que la combinación de pertenecer o estar en cualquier otra categoría de bienestar subjetivo, cuando el resto de las variables se mantiene constante.

Del mismo modo, un aumento en la valoración de la satisfacción con la vivienda, incrementa en 14% la probabilidad de estar muy satisfecho con la vida en relación de la combinación de expresar cualquier otra categoría de bienestar subjetivo y manteniendo constantes el resto de las variables. Finalmente, la razón de probabilidades observada para la seguridad ciudadana, indica que por un aumento en la valoración de este aspecto, las probabilidades de estar en la categoría de alta satisfacción con la vida son 1.14 veces

mayores que de estar en cualquier combinación de categoría de bienestar, cuando se mantienen constantes el resto de variables del modelo.

Las variables de control fueron cinco en total que trataron de incluirse en el modelo Logit: edad, sexo, nivel educativo, vivir en uno de los estados de la frontera norte y estado conyugal, esta última fue la única que resultó con significancia para determinar probabilidades en el bienestar subjetivo de las personas ocupadas con un nivel de significancia del 5%. Una vez incorporada al modelo resultó que en las personas ocupadas, casadas o que viven en unión libre, es decir, que tienen una relación sentimental de pareja, las probabilidades de estar muy satisfechas con la vida, frente a la combinación de pertenecer a cualquier otra categoría menor de satisfacción, son 1.10 veces mayores que para los solteros, viudos, divorciados o separados, manteniendo el resto de variables del modelo constantes.

De las variables sobre condiciones laborales, los ingresos obtenidos por el trabajo tienen significancia del 1% para la determinación de probabilidades en el bienestar subjetivo de las personas ocupadas en el país. Manteniendo todas las variables del modelo constante, por cada unidad de aumento en los ingresos laborales las probabilidades de estar en la mayor categoría de bienestar subjetivo son 1.36 veces mayor a estar en cualquier combinación de las otras categorías.

El contrato laboral es una variable sobre condiciones del empleo que presenta suficiente evidencia para ser determinante de probabilidades en el bienestar subjetivo a un nivel de significancia del 10%. Se puede decir que para los ocupados que declararon contar con un contrato en sus empleos, las probabilidades de pertenecer a la categoría de muy satisfechas con la vida, frente a la combinación de pertenecer a cualquier otra categoría

menor de satisfacción, son 1.10 veces mayores que quienes trabajan sin contrato laboral, manteniendo el resto de las variables del modelo constantes.

Contar con servicio médico es otra variable de condiciones del empleo que resultó significativa para determinar las probabilidades del bienestar. Con nivel de significancia del 5%, los trabajadores que cuentan con servicio médico laboral tienen 10% más de probabilidades de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con la vida que de pertenecer a cualquier combinación de categoría de satisfacción con la vida, en relación a los que no tienen servicio médico en sus empleos, manteniendo todo lo demás constante. Por último, hubo dos variables sobre condiciones del empleo no significativas para la determinación de probabilidades sobre el bienestar subjetivo, duración de la jornada laboral y prestaciones.

Ahora bien, la tabla 17 muestra los resultados de la razón de probabilidades obtenidas en la determinación de probabilidades para la ecuación de satisfacción laboral.

Tabla 17
Resultados de la regresión Logit ordenada
de la razón de probabilidades sobre la satisfacción laboral

Variable	Razón de probabilidades
edad	1.003911 (0.001812) **
dconyug_edo	1.148661 (0.051505) *
fn	1.286827 (0.05854) *
lnw	1.186225 (0.0184126) *
dcontrato	1.11785 (0.070313) ***
prestaciones	1.023717 (0.010586) **
dcambio_posi	1.300564 (0.088137) *
dpuesto	1.285812 (0.076695) *
Pseudo (R ²)	0.0160
Número de observaciones	23,683
Prob > chi2 =	0.0000

* Significativo al 1% ** Significativo al 5% *** Significativo al 10%

En las variables de control, la edad no resultó significativa para la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo, pero sí para la satisfacción laboral con un nivel de

significancia del 5%. Como la edad mínima para contestar el cuestionario de la investigación es 18 años, se puede decir que a partir de esa edad, por cada año de incremento en la edad, la probabilidad de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con el empleo es 0.39% mayor, en comparación de estar en cualquier posible combinación del resto de categorías de satisfacción laboral (satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho), manteniendo todas las variables del modelo constantes.

Igual que en el bienestar subjetivo, otra variable de control útil para la determinación de probabilidades de satisfacción laboral, es el estado conyugal de las personas ocupadas. Con signo positivo y nivel de significancia al 1%, se puede decir que aquellas personas que viven una relación de pareja⁴⁹, tienen 14% mayor de probabilidad de estar muy satisfechas con su empleo frente a la combinación de cualquier otra categoría de satisfacción laboral, en relación a los que no tienen dicho vínculo, ya sea porque son viudos, divorciados o separados; cuando se mantienen todas las variables del modelo constantes.

Para terminar con las variables de control, se encuentra la variable *fn*, la cual resultó ser significativa al 1% en la determinación de probabilidades de satisfacción laboral. Según los resultados obtenidos, aquellos trabajadores que laboran en alguno de los seis estados de la frontera norte de México, tienen probabilidades de pertenecer a la categoría de alta satisfacción laboral, frente a pertenecer a cualquier posible combinación de otras categorías de satisfacción en el empleo, 1.28 veces mayores en relación a los que laboran en cualquier otro estado del país, manteniendo el resto de las variables del modelo constantes. Hay que aclarar que de las variables de control, el sexo y el nivel educativo de las personas ocupadas

⁴⁹ Casadas o en unión libre.

en el país, no presentaron significancia en la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral.

Los ingresos laborales son un buen predictor en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Los aumentos generados en los ingresos laborales producen mayor probabilidad de estar muy satisfechos laboralmente. Por cada unidad de aumento en los ingresos laborales las probabilidades de estar en la mayor categoría de bienestar subjetivo son 1.18 veces mayor a estar en cualquier combinación de otra categoría, manteniendo el resto de variables del modelo constante.

Otra variable analizada en las condiciones laborales es contar con un contrato laboral, según el análisis econométrico Logit, resultó ser significativa para la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral, con un nivel de significancia del 10%. Las personas que cuentan con contrato escrito, tienen probabilidades de estar en la más alta categoría de satisfacción laboral, frente a estar en cualquier combinación del resto de las categorías menores de satisfacción en el empleo, 1.11 veces mayores que los ocupados que declararon no tener un contrato laboral.

La misma tendencia se presenta en la variable prestaciones sociales. Con un nivel de significancia del 5%, por cada unidad de aumento en el número de prestaciones en el empleo, las probabilidades de estar en la categoría muy satisfecho en el empleo son 2.3% mayores que de estar en cualquier combinación del resto de categorías de satisfacción laboral, cuando todas las variables del modelo son constantes. Finalmente, la duración de la jornada laboral y contar con atención médica por medio del empleo, no mostraron significancia para la determinación de probabilidades en la satisfacción laboral.

Por otro lado, la variable *dcambio_posi*, tiene significancia estadística en la determinación de probabilidades en la satisfacción laboral a un nivel de significancia de

1%. De esta forma, para aquellos ocupados que declararon haber tenido un reconocimiento, promoción, ascenso o un aumento de sueldo en su trabajo, las probabilidades de estar muy satisfechos con su empleo son 1.30 veces mayor que de estar en cualquier otra posible combinación de categorías de satisfacción en el empleo, en relación a los que no han tenido este cambio positivo en sus trabajos, cuando se mantienen todas las variables del modelo constantes.

Finalmente, se agregó a la ecuación sobre satisfacción laboral una variable relacionada con el puesto que tienen las personas ocupadas, la cual resultó ser significativa al 1% para la determinación de probabilidades en la satisfacción laboral. Aquellos que se desempeñan en puestos como funcionario, directivo, jefe o profesionista y técnico, la probabilidad de estar en la categoría de mayor satisfacción laboral frente a estar en cualquier otra posible combinación del resto de categorías sobre satisfacción laboral es 28% mayor, en relación a los que se desempeñan en cualquier otro puesto, manteniendo el resto de las variables del modelo constantes.

5.3 Probabilidades pronosticadas o predichas

Un supuesto en el que se basa la regresión logística ordenada es conocido como el supuesto de la regresión paralela⁵⁰. En el cual se establece que las relaciones entre todos los pares de grupos es la misma, por lo cual, los coeficientes que describen la relación entre una de las categorías (cualquiera) con el resto, son los mismos entre cualquier par de relación que se establezca. Por ejemplo, bajo este supuesto los coeficientes que describen la relación entre la categoría muy satisfecho (la más alta) en comparación con las otras tres categorías

⁵⁰ Traducción propia, el nombre en inglés es the parallel regression assumption.

(satisfecho, insatisfecho, muy insatisfecho) son los mismos que los que describen la relación entre la categoría muy insatisfecho (la más baja) y el resto de categorías⁵¹. En otras palabras, se debe tomar en consideración que la regresión logística ordenada asume que las relaciones entre cada par de categorías es la misma, es decir, propone una única regresión a estimar; o lo que es igual, estima una sola ecuación sobre los niveles de la variable dependiente. Lo anterior se cumple tanto para los coeficientes como para la razón de probabilidades⁵².

Tomando en consideración lo dicho, es de suma utilidad la determinación de probabilidades asignada a cada una de las categorías de la variable dependiente en relación a las variables independientes. Es decir, resulta útil identificar las características que predominan en cada categoría de la variable dependiente, explicadas en la determinación de probabilidades por las variables independientes.

Para dar mayor claridad a este punto y debido a los alcances que ofrece el método utilizado, se empleará la probabilidad pronosticada o predicha para cada una de las cuatro categorías de la variable bienestar subjetivo y satisfacción laboral, respectivamente, en relación a las variables explicativas que resultaron ser significativas en la determinación de probabilidades, para cada ecuación en particular.

Bajo este procedimiento se puede sustituir el valor particular que se desea evaluar de cada una de las variables explicativas para predecir probabilidades. Así, se logra ver de qué forma las probabilidades de pertenecer a una u otra categoría de bienestar subjetivo o satisfacción laboral, según sea el caso, cambian con relación a la variación en las variables explicativas.

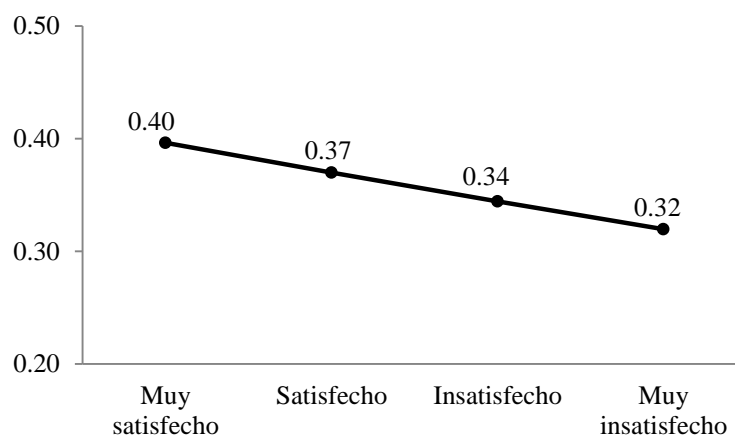
⁵¹ Lo mismo se cumple para las categorías no mencionadas de satisfecho e insatisfecho.

⁵² La interpretación de la razón de probabilidades en el apartado anterior también tiene esta particularidad.

Bienestar subjetivo

En la relación del bienestar subjetivo con la satisfacción laboral, según se observa en la gráfica 45 se puede decir que en las personas ocupadas en México aumenta la probabilidad de pertenecer a la categoría muy satisfecho con la vida, conforme aumenta la valoración que se tiene de la satisfacción laboral. Es decir, es más probable que las personas que están muy satisfechas o satisfechas en el empleo tengan también alta satisfacción con la vida.

Gráfica 45
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho” con la vida según valoración de la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En este mismo tema, para la categoría de las personas ocupadas que se expresan muy insatisfechas con sus vidas, es decir, la que cataloga el menor bienestar subjetivo, no se observan variaciones notables de probabilidad entre las diferentes valoraciones que le otorgan a la satisfacción laboral. Es decir, la probabilidad de pertenecer a la categoría de muy insatisfechos con la vida, es la misma entre las personas que expresan bajos o altos niveles de satisfacción laboral.

En todos los dominios que resultaron ser significativos para la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas, aumenta la probabilidad de

pertenecer a la categoría de más alto bienestar subjetivo, es decir, la de muy satisfecho con la vida, conforme aumenta la valoración de satisfacción en cada uno de ellos.

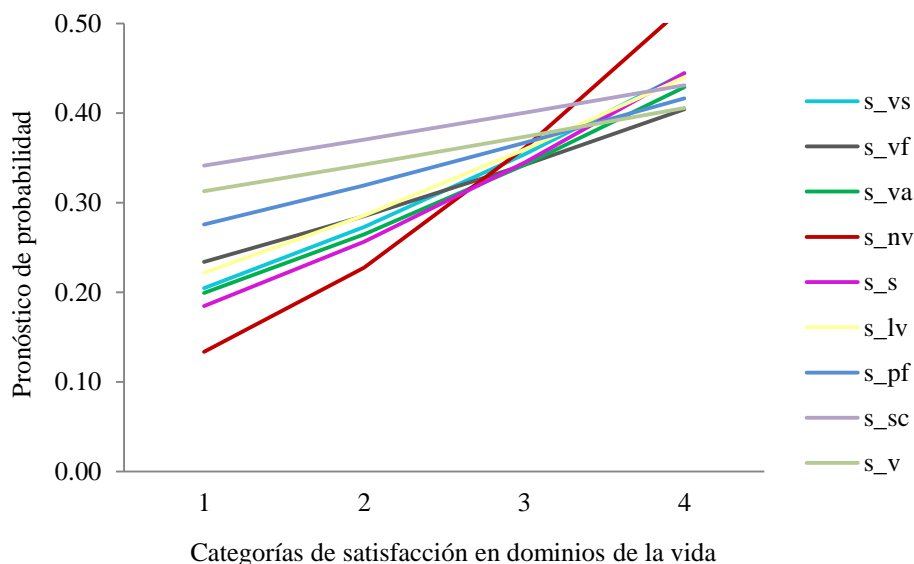
Con todo, existen algunas particularidades. Por ejemplo, las diferencias de probabilidad se acentúan más para el dominio satisfacción con el nivel de vida, donde se observa que aquellas personas que expresan la más alta valoración (4) en la satisfacción con su nivel de vida tienen 0.52 de probabilidad pronosticada de pertenecer a la categoría de más alta satisfacción con la vida en general. En el lado contrario se encuentran las personas que otorgan la más baja valoración (1) a la satisfacción con su nivel de vida, las cuales presentan la probabilidad pronosticada de únicamente 0.13 de pertenecer a la categoría de mayor bienestar subjetivo.

Un caso similar al anterior se presenta en las probabilidades observadas en la satisfacción con la salud. Existen notables diferencias de probabilidades de pertenecer a la categoría muy satisfecho con la vida en general, en relación a la satisfacción que expresan las personas sobre su salud. La probabilidad pronosticada de pertenecer a la categoría de más alto nivel de bienestar subjetivo con la vida es de 0.44 para aquellas personas que otorgan una alta valoración (4) a la satisfacción con su salud y de 0.18 para las que expresan la más baja valoración (1).

El dominio de la vida sobre la seguridad ciudadana es el que presenta probabilidades muy similares para ubicarse en la categoría de muy satisfecho con la vida, en relación a sus distintas valoraciones de satisfacción otorgadas en este tema. En otras palabras, en las probabilidades de pertenecer a la categoría de alto bienestar subjetivo con la vida, son mínimas las variaciones que se observan entre las personas que expresan alta satisfacción con la seguridad ciudadana y las que expresan insatisfacción en este tema, así como entre las valoraciones intermedias. Asimismo, se observan casos similares en los

dominios sobre la satisfacción con el vecindario y la satisfacción con las perspectivas a futuro. La gráfica 46 muestra las tendencias presentadas en cada uno de los dominios de la vida.

Gráfica 46
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho” con la vida según valoraciones en diferentes dominios de la vida



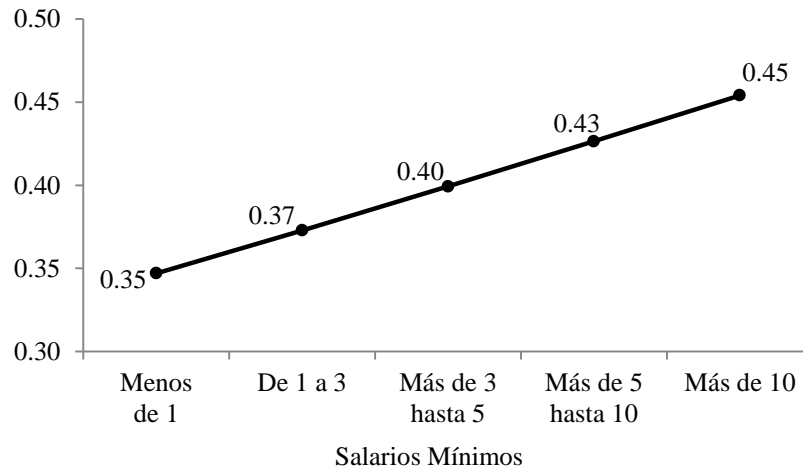
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

El análisis de la variable de control sobre el estado conyugal de las personas ocupadas por medio de las probabilidades pronosticadas o predichas, indica que no hay diferencias significativas en las probabilidades de pertenecer a una categoría en particular de bienestar subjetivo, que se encuentre relacionado con tener o no una relación de pareja sentimental.

Por otra parte, en relación al bienestar subjetivo con los ingresos salariales, la gráfica 47 muestra que la probabilidad predicha de pertenecer a la categoría muy satisfecho con la vida aumenta conforme aumentan los ingresos recibidos en el empleo. Es decir, existe mayor probabilidad de que las personas ocupadas que reciben mayores ingresos salariales se encuentren muy satisfechas con sus vidas.

Gráfica 47

Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho” con la vida según nivel de ingresos laborales



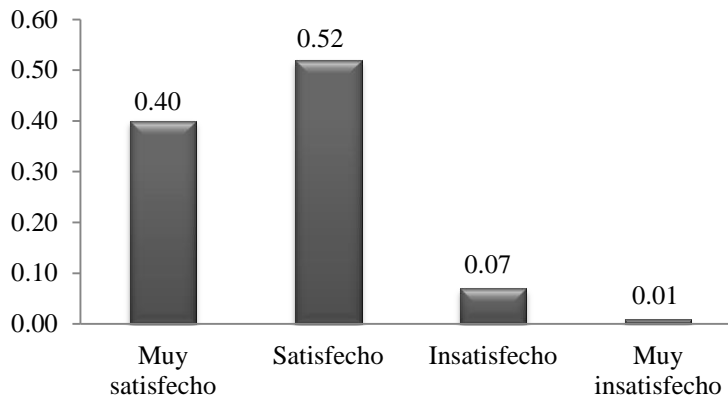
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En el otro extremo, es decir, en relación a la categoría de mayor insatisfacción con la vida (1), no se observan diferencias significativas en las probabilidades predichas en relación a los niveles de ingresos recibidos en el empleo. Es decir, las probabilidades de pertenecer a la categoría de insatisfacción con la vida, no está influenciada por los ingresos salariales de las personas ocupadas en México.

En las personas que cuentan con un contrato laboral en sus empleos, crece significativamente la probabilidad de pertenecer a las categorías de muy satisfecho y satisfecho con la vida, mientras que la probabilidad de pertenecer a las categorías de insatisfecho y muy insatisfecho son prácticamente nulas, gráfica 48. Lo anterior, muestra el efecto positivo de contar con un contrato de trabajo en la alta satisfacción con la vida de las personas ocupadas.

Gráfica 48

Probabilidad predicha de las personas ocupadas que cuentan con contrato laboral de pertenecer a las diferentes categorías de bienestar subjetivo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

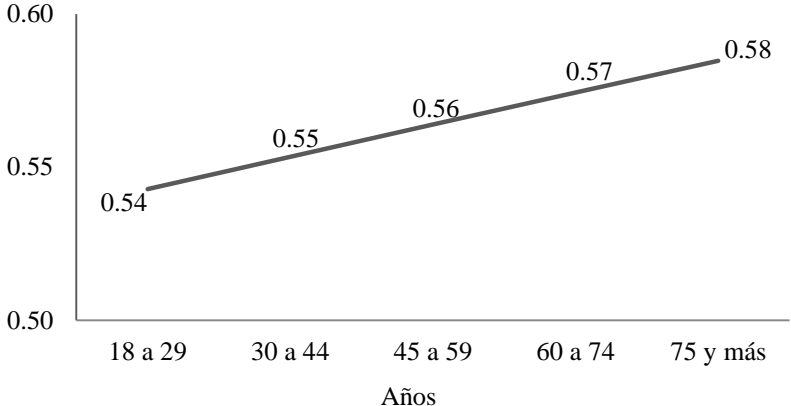
La atención médica que se obtiene por medio del empleo, es una variable que en el pronóstico de probabilidades en el bienestar subjetivo se comporta de manera muy similar a la observada en el contrato laboral. Son significativamente mayores las probabilidades de pertenecer a una categoría de satisfacción y alta satisfacción con la vida para las personas que cuentan con atención médica laboral en relación a las probabilidades de que dichas personas se encuentren insatisfechas o muy insatisfechas con sus vidas, con diferencias en los pronósticos de probabilidad entre las categorías altas y las bajas de alrededor de 0.40 a favor de las más altas.

Satisfacción laboral

La edad influye en la determinación de probabilidades en la satisfacción laboral, pero las probabilidades predichas de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con la satisfacción laboral no varían considerablemente en los diferentes rangos de edad, según se observa en la gráfica 49. Es decir, las probabilidades predichas de estar muy satisfechos laboralmente no difieren significativamente de acuerdo a la edad. Asimismo, en las categorías

“satisfecho” “insatisfecho” y “muy insatisfecho” con la satisfacción laboral, no se observan diferencias notables por rango de edad.

Gráfica 49
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho” con la satisfacción laboral según rangos de edad

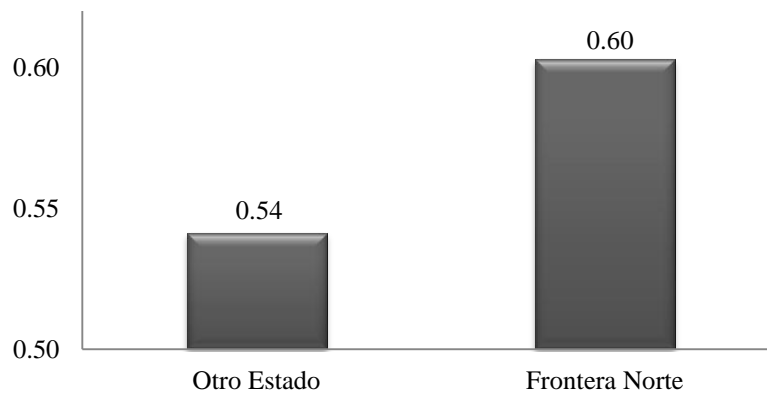


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En relación al estado conyugal de las personas ocupadas, igual que en el bienestar subjetivo, en las probabilidades pronosticadas o predichas en relación a las categorías de satisfacción laboral, no hay diferencias notables al pertenecer a una categoría particular, relacionada con la situación conyugal de las personas.

Por otro lado, existe mayor probabilidad predicha de que las personas que viven en uno de los estados fronterizos de norte del país en relación a las que viven en cualquier otro estado, pertenezcan a la categoría de más alta satisfacción laboral (gráfica 50).

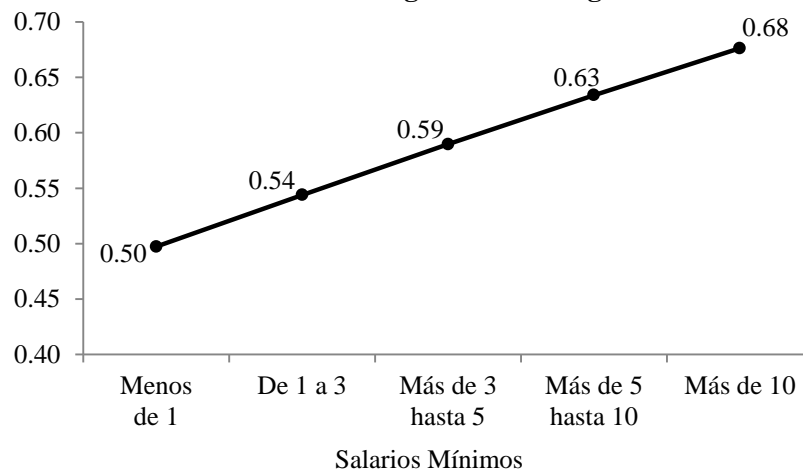
Gráfica 50
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho”
con la satisfacción laboral según lugar de residencia



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En otro tema, la gráfica 51 muestra que la probabilidad predicha de pertenecer a la categoría de muy satisfecho laboralmente es mayor conforme aumentan los ingresos de los trabajos. En este sentido, hay mayor probabilidad de que quienes reciben mayores ingresos laborales presenten también mayor satisfacción laboral.

Gráfica 51
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho”
con la satisfacción laboral según nivel de ingresos laborales



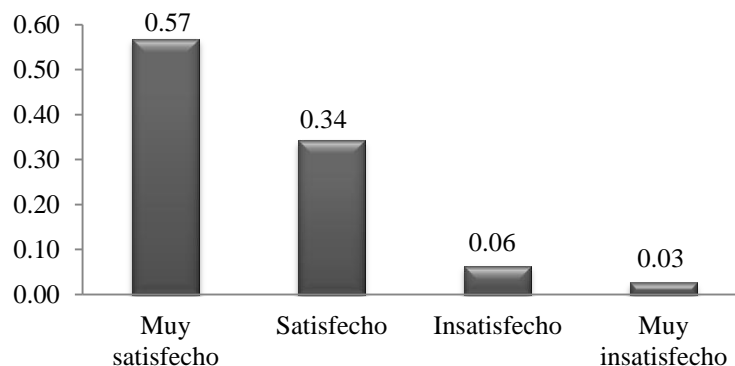
Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

La misma tendencia ascendente en relación a los niveles de ingresos en la categoría “muy satisfecho” laboralmente, se observa para la categoría “satisfecho”. Es decir, la

probabilidad predicha de estar satisfecho laboralmente, es mayor conforme aumentan los ingresos laborales. Las categorías “insatisfecho” y “muy insatisfecho” laboralmente, no tienen pronósticos de probabilidad diferenciados por los ingresos laborales recibidos.

Ahora bien, los pronósticos de probabilidad de pertenecer a las categorías muy satisfecho y satisfecho con el empleo, varían considerablemente entre las personas que tienen contrato laboral de los pronósticos de probabilidad de pertenecer a las categorías de insatisfecho y muy insatisfecho laboralmente (gráfica 52).

Gráfica 52
Probabilidad predicha de las personas ocupadas que cuentan con contrato laboral de pertenecer a las diferentes categorías de satisfacción laboral

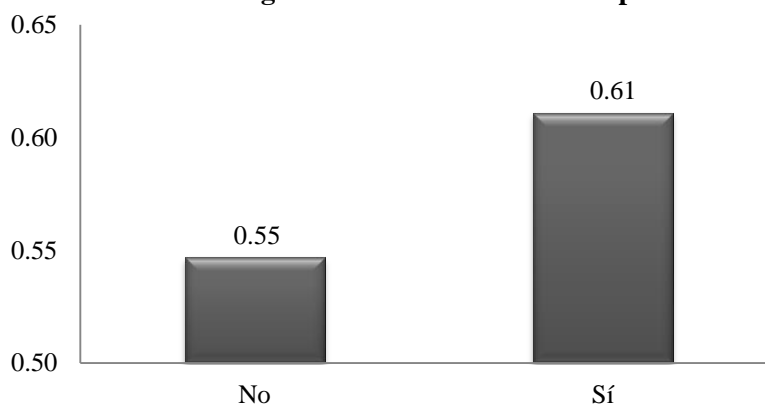


Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Las probabilidades predichas de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con la satisfacción laboral no varían notablemente en relación al número de prestaciones recibidas en el empleo. Se observa una tendencia creciente conforme aumenta el número de prestaciones; empezando con una probabilidad de 0.54 para los ocupados que declararon tener sólo una prestación por medio del empleo y terminando con una probabilidad de 0.59 para aquellos que cuentan con 17 ó 18. En el resto de las categorías sobre satisfacción laboral (satisfecho, insatisfecho, muy insatisfecho), las probabilidades pronosticadas no difieren considerablemente en relación al número de prestaciones recibidas.

Aquellos ocupados que declararon haber tenido un cambio positivo en sus empleos, como un reconocimiento, promoción, ascenso o un aumento de sueldo tienen mayor probabilidad predicha de estar muy satisfechos en el empleo, en relación a los que no tuvieron dicho cambio, gráfica 53. Para la otra categoría de satisfacción laboral (satisfecho), se observa la misma tendencia anterior. En cambio, las categorías de insatisfacción laboral (insatisfecho, muy insatisfecho) no guardan diferencias significativas en el pronóstico de probabilidades en relación a haber tenido o no, un cambio positivo en el empleo.

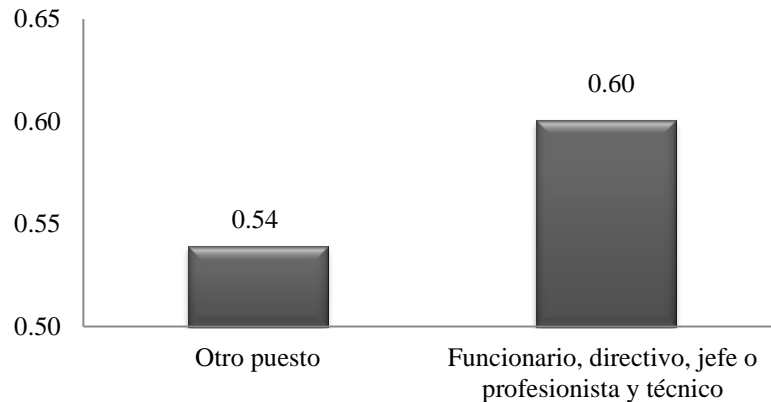
Gráfica 53
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría “muy satisfecho” con la satisfacción laboral según condición de un cambio positivo en el empleo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Por último, las probabilidades predichas de estar muy satisfechos laboralmente, son mayores para aquellos ocupados que se desempeñan en puestos considerados como altos, tales como funcionarios, directivos, jefes o profesionistas y técnicos, en relación a los que laboran en cualquier otro puesto, gráfica 54. Para las categorías de “satisfecho” “insatisfecho” y “muy insatisfecho” laboralmente no se observan diferencias notables en relación al puesto de los ocupados.

Gráfica 54
Probabilidad predicha de pertenecer a la categoría
“muy satisfecho” con la satisfacción laboral según puesto



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Cociente entre razón de probabilidades en relación a las variables de condiciones laborales

De la determinación de probabilidades por medio de la razón de probabilidades, también es interesante comparar las posibles ventajas que pueden presentarse cuando una variable explicativa toma distintos valores, lo cual puede hacerse a través del cálculo del cociente entre razón de probabilidades. Se pretende comparar, para un determinado criterio de las variables dependientes, bienestar subjetivo y satisfacción laboral, respectivamente, uno u otro valor en las variables explicativas de condiciones del empleo que resultaron significativas para la determinación de probabilidades.

Ejemplificando lo anterior, en el contrato laboral (debido a que se refiere a una variable tipo *Dummy*) resulta interesante comparar por medio del cociente entre la razón de probabilidades, las ventajas de tener o no contrato laboral, para cada una de las categorías, tanto del bienestar subjetivo como de satisfacción laboral.

Primero se obtienen la razón de probabilidades para cada categoría de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, respectivamente, en relación a tener o no tener contrato

laboral. Seguido, se realiza el cálculo del cociente entre la razón de probabilidades obtenidas estableciendo una categoría de referencia⁵³. Entonces se tiene como regla general que, si el valor obtenido es mayor a la unidad, la probabilidad de pertenecer al criterio de bienestar subjetivo analizado, es mayor para los que cuentan con un contrato por escrito, que en este ejemplo es la categoría de referencia. Por el contrario, si el valor obtenido del cociente entre razón de probabilidades es menor a la unidad, la probabilidad de pertenecer al criterio de bienestar subjetivo analizado, es menor para los que tienen un contrato laboral que para los que no cuentan con un contrato por escrito en sus empleos. Finalmente, si el valor obtenido es igual a la unidad, las probabilidades de pertenecer a la categoría de bienestar subjetivo analizado, son iguales para los que cuentan y para los que no tienen contrato laboral escrito.

Al comparar los cocientes entre la razón de probabilidades para contrato laboral, en la tabla 18 se observa que es mayor la probabilidad de pertenecer a la categoría de mayor bienestar subjetivo si cuentan con dicho contrato en relación a quienes no lo tienen. En tanto, la probabilidad de pertenecer a la categoría de satisfecho con la vida, es igual entre las personas ocupadas que tienen un contrato laboral y las que no lo tienen. Por el contrario, las probabilidades de pertenecer a las categorías de insatisfecho y muy insatisfecho con la vida son mayores para las personas sin contrato escrito que las que lo tienen.

⁵³ Para este ejemplo, la categoría de referencia es contar con un contrato por escrito. Entonces el cociente se refiere a la razón de probabilidades de los que cuentan con contrato laboral entre los que no tienen un contrato por escrito.

Tabla 18
Modalidad contractual según mayor probabilidad
de pertenecer a las categorías de bienestar subjetivo

Categoría de bienestar subjetivo	Con contrato laboral	Sin contrato laboral
Muy satisfecho	✓	
Satisfecho	✓	✓
Insatisfecho		✓
Muy insatisfecho		✓

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Ahora bien, en las probabilidades observadas en tener o no un contrato laboral y las mayores probabilidades de pertenecer a una categoría específica de satisfacción laboral, se presentan los mismos resultados que en las categorías de bienestar subjetivo. Es decir, son mayores las probabilidades de que las personas que tengan contrato laboral estén muy satisfechas en sus empleos en relación a las que no cuentan con contrato. Existe mayor probabilidad de que las personas ocupadas sin contrato laboral se encuentren insatisfechas o muy insatisfechas en el empleo, en relación a las que cuentan con un contrato escrito.

En otro tema, según los cocientes entre razón de probabilidades, existen tendencias de probabilidad de estar en una u otra categoría de bienestar subjetivo según se tenga o no, atención médica por medio del empleo, tabla 19. Las probabilidades de que los ocupados que tienen servicio médico en su trabajo estén muy satisfechos con su vida son mayores que para los que no lo tienen. En tanto, son mayores las probabilidades de que los que declararon no contar con dicho servicio médico se encuentren insatisfechos o muy insatisfechos con su vida en relación a los que sí reciben atención médica laboral.

Tabla 19
Criterio de atención médica laboral según mayor probabilidad de pertenecer a las categorías de bienestar subjetivo

Categoría de bienestar subjetivo	Con atención médica	Sin atención médica
Muy satisfecho	✓	
Satisfecho	✓	✓
Insatisfecho		✓
Muy insatisfecho		✓

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

Por otra parte, haciendo una distinción entre los ocupados que reciben hasta cinco salarios mínimos por medio del empleo, en relación a los que reciben más de cinco salarios mínimos, es decir, una distinción entre los mayores promedios de ingresos laborales y los menores, se observa en la tabla 20 que, para los que reciben altos ingresos, la probabilidad de pertenecer a la categoría de muy satisfecho con la vida es mayor que para los que reciben sueldos menores a los cinco salarios mínimos mensuales.

Tabla 20
Ingresos laborales en salarios mínimos según mayor probabilidad de pertenecer a las categorías de bienestar subjetivo

Categoría de bienestar subjetivo	Hasta 5 S.M.	Más de 5 S.M.
Muy satisfecho		✓
Satisfecho	✓	
Insatisfecho	✓	
Muy insatisfecho	✓	

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

En este mismo tema, pero ahora en las categorías de satisfacción laboral, se presentan los mismos resultados. Es decir, las personas ocupadas que reciben ingresos laborales altos, más de 5 salarios mínimos, tienen mayor probabilidad de estar muy satisfechos laboralmente que las que reciben ingresos inferiores a los 5 salarios mínimos.

Finalmente, se ha dividido en dos categorías (0-10 y 11-18) el número de prestaciones⁵⁴ que los ocupados reciben en sus empleos, con el fin de comparar si existe una ventaja relativa al recibir mayor número de prestaciones para la probabilidad de pertenecer a una categoría específica de satisfacción laboral. Se observa en la tabla 21 que los ocupados que reportaron recibir más de 10 prestaciones laborales en sus empleos, de un total de 18 analizadas, tienen mayor probabilidad de estar muy satisfechos en sus trabajos, en relación a los que cuentan con menos de 10 prestaciones laborales.

Tabla 21
Número de prestaciones laborales según mayor probabilidad de pertenecer a las categorías de satisfacción laboral

Categoría de satisfacción laboral	De 0 a 10	De 11 a 18
Muy satisfecho		✓
Satisfecho	✓	
Insatisfecho	✓	
Muy insatisfecho	✓	

Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014.

⁵⁴ Recordando que dicho número puede variar entre 0 y 18.

Capítulo 6

Conclusiones

Introducción

En la presente investigación se presenta el concepto de bienestar subjetivo a través de una propuesta teórica que brinda una forma de conceptualizar dicho bienestar directamente relacionado con las condiciones laborales del empleo. Paralelamente, la investigación propone un acercamiento al concepto de satisfacción laboral relacionado con aspectos objetivos del empleo, como las condiciones laborales.

A raíz de las anteriores propuestas y con base en la literatura sobre el tema, la evidencia empírica, las rutas metodológicas seleccionadas y los resultados obtenidos, se analizan y presentan en este capítulo, las conclusiones derivadas de la investigación.

El capítulo se ha dividido en dos secciones. La primera ofrece las conclusiones particulares generadas de los resultados obtenidos, y la segunda, una reflexión que engloba las conclusiones generales de las temáticas abordadas.

Conclusiones particulares

Como se ha mencionado, la determinación del bienestar subjetivo en las personas no es tarea fácil de resolver. En su comprensión, se involucran diversos factores que, según los objetivos propuestos, pueden variar de una investigación a otra.

De los aspectos o dominios de la vida analizados en la presente investigación, la satisfacción que los ocupados en el país expresan con su nivel de vida es un elemento primordial en la determinación de probabilidades de su bienestar subjetivo. Las personas

que manifiestan mayor satisfacción con su nivel de vida, tienen más probabilidades de estar muy satisfechos con su vida en general. Tomando en consideración que en el bienestar subjetivo intervienen aspectos económicos, sociales, familiares y culturales, entre otros, de la vida de las personas, sobresale que el nivel de vida es el dominio que tiene mayor impacto en la alta satisfacción de vida de las personas, este es un tema que se encuentra relacionado directamente con aspectos económicos. Queda expresada la relativa importancia que los temas económicos tienen en economías como la de México, con asuntos pendientes por resolver en este ámbito. Según datos oficiales del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), en 2014, el 46.2% de la población total del país se encontraba en situación de pobreza⁵⁵, de los cuales el 9.5% estaba en pobreza extrema. En este escenario, resulta comprensible que una variable que recoge la satisfacción en relación a un aspecto económico, como el nivel de vida, sea un componente importante del bienestar que expresan las personas.

Otro dominio de la vida que resulta importante para determinar probabilidades en el bienestar subjetivo de las personas ocupadas en México es la satisfacción en relación a su salud. Las personas con alta satisfacción con su salud, también son más propensas a presentar altas satisfacciones de bienestar subjetivo.

Los temas en materia de salud son asuntos prioritarios en las agendas de gobierno. La Ley General de Salud (LGS) reconoce el derecho a los servicios de salud como un derecho constitucional⁵⁶ de la población en México y establece que todas las personas que no son derechohabientes de las instituciones de seguridad social deben ser inscritas en el Sistema de Protección Social en Salud establecido, cuya finalidad es dar cumplimiento a

⁵⁵ En años recientes, el Coneval utiliza una nueva metodología que permite complementar el conocido método de pobreza por ingresos con la óptica de los derechos sociales y el análisis del contexto territorial.

⁵⁶ Establecido en el Artículo 4 de la Constitución Mexicana.

dicho derecho. Lo anterior ha tratado de solucionarse con alternativas a las ya establecidas, por ejemplo, la implementación del Seguro Popular, el cual ha venido a subsanar los rezagos en salud. En el año 2014, del total de la población del país, 18.2% no cuenta con acceso a los servicios de salud (Coneval 2010)⁵⁷. Aunado a lo anterior, se suma el deterioro y las problemáticas que presentan las instituciones gubernamentales de salud en las últimas décadas.

Los vínculos sociales, así como la vida afectiva de las personas ocupadas guardan un lazo importante en la determinación de probabilidades de su bienestar subjetivo. Es más probable que las personas que expresaron sentirse muy satisfechas o satisfechas en estos dos aspectos, declaren también alta satisfacción con su vida. Estos vínculos o lazos sociales pueden establecerse en el empleo o fuera. Si se considera el empleo no sólo como generador de ingresos, sino como un lugar de socialización, entonces se brinda la posibilidad de que el lugar de trabajo pueda ser también un espacio que permita la recreación de vínculos sociales capaces de incidir en el bienestar subjetivo de los empleados y no sólo en su desempeño laboral.

Por otra parte, los logros alcanzados en la vida es un aspecto que aporta en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en el país. Aquellas personas que expresan mayor satisfacción por los logros obtenidos, también presentan mayores niveles de bienestar subjetivo. Otro tema relacionado es la satisfacción que expresan las personas ocupadas con sus perspectivas a futuro, el cual es un aspecto de la vida que también resultó determinante en las probabilidades del bienestar subjetivo de las

⁵⁷ Para Coneval una persona se encuentra sin acceso a los servicios de salud si “no cuenta con adscripción o derecho a recibir servicios médicos de alguna institución que los presta, incluyendo el Seguro Popular, las instituciones públicas de seguridad social (IMSS, ISSSTE federal o estatal, Pemex, Ejército o Marina) o los servicios médicos privados” (Coneval 2010, 55).

personas. Aquellos ocupados que experimentan mayor satisfacción con las perspectivas acerca de su futuro, es más probable que también experimenten mayor nivel de satisfacción con su vida en general, es decir, con su bienestar subjetivo.

Tanto para los logros en la vida como para las perspectivas a futuro, intervienen diversos factores a considerar, los cuales se pueden catalogar en internos y externos. En los últimos, uno que es relevante se refiere al contexto económico. Para el mercado laboral, el contexto es de suma importancia pues establece las bases sobre las que descansan los empleos ofrecidos. En los mercados laborales donde predomina un extenso mercado informal, como el caso de México⁵⁸ y en general de América Latina, los trabajadores, se ven obligados a aceptar salarios menores y las peores condiciones laborales en el sector informal, por falta de otras opciones en el mercado (Calvo y González 2013). Entonces, aunque el contexto económico es sólo uno de los componentes para establecer los logros y las perspectivas a futuro, particularmente para las personas ocupadas en el país es importante tenerlo en consideración pues ofrece la posibilidad de brindar una óptica más amplia de lo que las personas pueden lograr o esperar a futuro.

Los lazos familiares son, en general, buenos indicadores del bienestar o satisfacción de las personas. Se puede comprobar la anterior aseveración para las personas ocupadas en el país, pues se observa que la satisfacción con la vida familiar aporta de manera importante en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo. Resulta más probable que las personas satisfechas con su vida familiar se encuentren satisfechas con su vida en general. En este tema, tomando en cuenta la importancia de la vida familiar en las personas ocupadas para su bienestar subjetivo resulta significativo reflexionar en cómo compaginar la vida familiar con la vida laboral. En este análisis, es importante considerar el tiempo

⁵⁸ Para el cuarto trimestre de 2014 el INEGI presentó una tasa de informalidad para México de 57.9.

dedicado al empleo, pues para González Meyer (2001) el trabajo determina la calidad de los tiempos no laborales en cuanto ocupa gran cantidad de las horas del día. Cabe recordar que casi la tercera parte de la población ocupada en el país reportó trabajar más de 48 horas a la semana, es decir, jornadas largas de trabajo. En materia de políticas públicas la extensión de las jornadas laborales ha sido compensada con aumento en el número de guarderías y extensión de horarios de las mismas, así como horarios extendidos en las escuelas primarias⁵⁹. Es en estos nuevos contextos laborales donde resulta tema significativo la importancia que tiene la vida familiar y la satisfacción en el bienestar subjetivo.

La satisfacción con la vivienda es un tema importante en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en México. Aunque con un menor impacto, en relación al resto de los dominios de la vida analizados, se puede decir que crecen las probabilidades de que las personas satisfechas con su vivienda se encuentren con alta satisfacción en su vida. En el Artículo 4 de la Constitución, así como en la Ley de Vivienda, se establece el derecho que tiene toda familia de contar con una vivienda digna y decorosa. En este sentido, en el año 2014 el Coneval presentó un porcentaje de 12.3 de hogares en México con carencia por calidad y espacios en la vivienda; particularmente este indicador se refiere a viviendas en condiciones de habitabilidad inadecuadas en dos criterios: el material de construcción de la vivienda y sus espacios. Asimismo, el 21.2% de los hogares tienen carencia de acceso a los servicios básicos en la vivienda, en cuatro dimensiones: acceso al agua potable, disponibilidad de servicio de drenaje, servicio de electricidad y combustible para cocinar en la vivienda. En este tema, es interesante analizar la satisfacción en la vivienda que considere la heterogeneidad encontrada entre ciudades,

⁵⁹ Lo cual descansa además, en la mayor participación de la mujer en el mercado laboral.

regiones o zonas del país, pues brindaría la oportunidad de establecer políticas para incidir en la satisfacción de la vivienda y en el bienestar subjetivo de las personas.

La seguridad ciudadana es una cuestión que involucra muchos aspectos en su comprensión y entendimiento. Para las personas ocupadas en el país, la seguridad ciudadana influye en la determinación de probabilidades sobre su bienestar subjetivo. Existe mayor probabilidad de que una persona satisfecha con su seguridad, que se siente segura, se encuentre satisfecha con su vida. La percepción de seguridad para Guillén (2007) es un rubro crítico en la evaluación de la calidad de vida de las personas pues en su forma extrema representa una amenaza a la integridad física de los individuos y de sus bienes. Según la Encuesta Nacional sobre Inseguridad 2010 llevada a cabo por el INEGI, en el año 2009 se presentó una tasa de incidencia de delitos por cada 100,000 habitantes en el país de 10, 935⁶⁰. Darle prioridad en las agendas sociales es de carácter urgente y se ha convertido en un reclamo social.

El estado conyugal de las personas ocupadas en México resultó ser determinante de las probabilidades en el bienestar subjetivo, existe mayor satisfacción en el bienestar de las personas que tienen un vínculo sentimental de matrimonio o unión libre con una pareja. Se ha demostrado en la literatura (Diener y Seligman 2002; Khizindar 2009) que las personas con relaciones románticas o sociales, tienden a presentar mayores niveles de bienestar, de satisfacción con la vida, de calidad de vida y felicidad.

El ingreso es utilizado como buen parámetro del acceso que brinda a la obtención de los bienes y servicios necesarios para cubrir las necesidades mínimas en la población. A partir de la presente investigación se puede decir que las personas ocupadas en el país ven

⁶⁰ Esta tasa se refiere al total de delitos ocurridos en el país, entre la población total, multiplicada por 100,000 habitantes.

incrementar su bienestar subjetivo en relación a los aumentos de los ingresos que reciben en sus empleos. Asimismo, existe mayor probabilidad de que las personas con mayores ingresos laborales se encuentren muy satisfechas con su vida. El hallazgo es recurrente en la literatura sobre bienestar, calidad de vida y satisfacción, donde el nivel de ingresos se ha convertido en un indicativo común que demuestra suficiente evidencia de la fuerte relación que guarda con estos temas. Por ejemplo, para Guillén (2007) el ingreso es la variable definitoria de la calidad de vida de las personas en cuanto es capaz de establecer las capacidades de los individuos para acceder a los bienes y servicios. En el año 2014 en México, 53.2% de la población total tenía un ingreso insuficiente para adquirir los bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades básicas alimentarias y no alimentarias. Mientras que 20.6% de la población, tenía niveles de ingresos insuficientes para adquirir lo indispensable para la alimentación. Es importante comentar que estos dos indicadores son contruidos por el Coneval a partir del ingreso corriente⁶¹. El indicador de ingresos laborales rescatado en la presente investigación se refiere únicamente a los ingresos recibidos por medio del empleo⁶².

Dos aspectos de condiciones del empleo con un papel importante en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en el país son contar con un contrato laboral y tener atención médica por medio de sus empleos.

Las personas que tienen contrato por escrito en sus empleos ven incrementar su bienestar subjetivo en relación a las que declararon que en sus empleos no cuentan con un contrato laboral. Además, es significativamente más probable que las personas que tienen

⁶¹ Que toma en consideración todos los flujos de entradas de ingresos (como por ejemplo los productos recibidos) y no únicamente las entradas monetarias.

⁶² Aunque en su elaboración la ENIGH incluye flujos de entradas no necesariamente monetarias, son exclusivamente percibidas por medio del empleo.

contrato laboral expresen alta satisfacción con su vida. En este mismo sentido, los ocupados que cuentan con servicio médico por parte de sus empleos ven incrementar su satisfacción con la vida en general en relación de aquellos que no reciben servicio médico laboral. También se observa que crecen las probabilidades de que las personas ocupadas con servicio médico laboral presenten valoraciones altas de su bienestar subjetivo.

Relacionado con estos dos temas, el Coneval define la seguridad social “como el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como la vejez y el embarazo” (Coneval 2010, 55). Particularmente, la seguridad social hace referencia a coberturas sociales mínimas que deben otorgarse a las personas con un empleo y a sus familiares. Aunque la seguridad social no se refiere únicamente a contar con un contrato laboral y atención médica laboral, sí incluye estos dos aspectos como componentes primordiales en su formulación, principalmente para el caso de las personas que tienen un empleo, las cuales, según lo establece la Ley del Seguro Social, deberían recibir de manera directa de sus empleos éstas dos prestaciones⁶³.

En las últimas décadas, en México el acceso a la seguridad social ha tenido importantes limitaciones. Según estadísticas del Coneval, en 2014 de los seis indicadores de carencia social⁶⁴ analizados para la medición de la pobreza, la carencia por acceso a la seguridad social agrupa el mayor porcentaje de personas, 58.5%. Para las personas ocupadas, el contrato laboral abre las puertas a las posibilidades de este beneficio. Sin

⁶³ A diferencia de la población no trabajadora, que podría estar recibiendo seguridad social por medio de pensiones, jubilaciones o pensión por viudez, entre otras.

⁶⁴ Los indicadores son: rezago educativo, carencia por acceso a los servicios de salud, carencia por acceso a la seguridad social, carencia por calidad y espacios en la vivienda, carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda y carencia por acceso a la alimentación.

embargo, el anterior porcentaje revela la incapacidad de ejercer su derecho a la seguridad social. Para Infante y Vega Centeno (1999) la protección social, no sólo es importante para el bienestar de los trabajadores sino que tiene efectos positivos en el crecimiento económico y en la productividad, pues los trabajadores protegidos generan mayor productividad y mejores relaciones de trabajo que pueden traducirse en una distribución más equitativa del progreso económico.

Por otro lado, la satisfacción laboral como un componente subjetivo del empleo, permite constatar la importancia relativa que guardan los aspectos laborales en la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo de las personas ocupadas. Asimismo, se resalta que existe mayor probabilidad de que las personas que en sus trabajos se encuentran satisfechas, también se encuentren satisfechas con su vida en general. La satisfacción laboral no es tema sencillo, para su comprensión se ha llegado al acuerdo de que su determinación se establece desde una mirada multidimensional. No son pocos los países que han incluido en sus encuestas nacionales de empleo, la satisfacción laboral autorreportada como un componente paralelo a la evaluación de las condiciones objetivas del empleo. En México, la ENOE es el referente obligatorio en temas laborales, sin embargo, hasta la fecha no incluye aspectos de percepción sobre el empleo, como la satisfacción laboral.

En esta investigación se ha rescatado la satisfacción laboral como un componente de fuerte significancia del bienestar subjetivo de las personas ocupadas en el país, y se ha establecido, con el fin de ampliar su comprensión, como un aspecto que, igual que en el bienestar subjetivo, se encuentra relacionado y determinado por las condiciones del empleo.

En el tema de la satisfacción laboral, algunos aspectos del contexto que viven y donde se desenvuelven las personas ocupadas en México ayudan a la determinación de

probabilidades de su satisfacción laboral auto-expresada. Por ejemplo, la edad interviene en la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral, la cual tiende a aumentar conforme aumenta la edad. Con todo, las probabilidades de estar muy satisfechos laboralmente, es decir, de expresar más altas valoraciones de satisfacción laboral, no difieren considerablemente en relación a la edad de las personas ocupadas. Es decir, la tendencia en ascenso se presenta de forma global conforme aumentan las categorías de satisfacción laboral, pero no particularmente entre las categorías.

Cabe mencionar también que el estado conyugal de las personas ocupadas, traducido como un vínculo sentimental-personal, es importante para la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral, presentando una mayor satisfacción laboral para las personas que se encuentran casadas o viven en unión libre, en relación a las que no tienen ese vínculo sentimental, ya sea porque son viudos, divorciados, solteros o separados.

Una variable que aporta en la comprensión de la satisfacción laboral en México, según la determinación de probabilidades, es el estado de residencia de las personas ocupadas. Según lo analizado, no es lo mismo trabajar en uno u otro estado de la República Mexicana, ya que aquellas personas que laboran en alguno de los estados fronterizos de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas presentan una mayor satisfacción laboral en relación a los que trabajan en cualquier otro estado del país. En este tema, hay que comentar que la contribución de la Frontera Norte (FN) al empleo total del país ha experimentado una elevada participación, a simple vista se revela la importancia que tiene la FN en materia laboral en México. En 1996 contribuía con el 17.4% del empleo nacional y para el año 2008 con 18.5%, además de que durante ese periodo la FN experimentó un crecimiento superior al observado a nivel nacional, 2.6 y 2.1% respectivamente (Ocegueda et al. 2011). De hecho, es en la región FN donde se han

registrado las menores tasas de desempleo abierto en relación a otras regiones del país (Mendoza 2010). Contar con un indicador de percepción del empleo, como es el de satisfacción laboral, brinda herramientas que permiten ampliar el análisis laboral de dicha región y al mismo tiempo comparar con el resto de los estados.

Los ingresos laborales son un factor clave en la determinación de probabilidades de la satisfacción laboral. Según lo obtenido, la satisfacción laboral se incrementa conforme aumentan los ingresos recibidos por medio del empleo. Además, se observa que son las personas ocupadas que reciben los mayores ingresos las más probables a expresar alta satisfacción con el empleo.

Contar con un contrato laboral también es indicativo de la satisfacción laboral, es decir, influye en su determinación de probabilidades. Aquellas personas que tienen contrato laboral por escrito ven incrementada su satisfacción laboral en relación a los que no cuentan con un contrato por medio del trabajo.

De la misma manera, las personas ocupadas en el país ven incrementar su satisfacción laboral conforme aumenta el número de prestaciones laborales recibidas en sus empleos. En el escenario de informalidad en el que se encuentra ubicado el mercado laboral en México, el tema de las prestaciones laborales es un aspecto que se aleja cada vez más de las realidades experimentadas en los empleos del país. Se ha expuesto en esta investigación que lejos de ser una temática indiferente entre las personas ocupadas en México, resulta ser un aspecto significativo al momento de establecer su satisfacción laboral pues, significativamente, aquellas personas que tienen mayor número de prestaciones en sus empleos son las más probables a estar muy satisfechas laboralmente.

De los aspectos analizados en la satisfacción laboral, uno de los dos sobresalientes en su determinación de probabilidades es haber tenido un reconocimiento, promoción,

ascenso o un aumento de sueldo en el trabajo. Sobre este tema, Champion-Hugues (2001) considera que los sistemas de recompensas implementados en el trabajo tienen un impacto en los niveles de satisfacción de los empleados. Así, aquellas personas que han recibido un cambio positivo en sus empleos ven incrementada su satisfacción laboral en relación a los que no lo han tenido, asimismo, son las más probables de estar muy satisfechas laboralmente.

Finalmente, el puesto de las personas ocupadas es buen determinante de probabilidades de la satisfacción laboral. Aquellos trabajadores que se desempeñan como funcionarios, directivos, jefes o profesionistas y técnicos ven incrementar su satisfacción laboral en relación a los que se desempeñan en cualquier otro puesto, además de que son los que tienen mayor probabilidad de expresar la más alta satisfacción con el empleo.

Conclusiones generales

En la actualidad el desarrollo y progreso social son temas abordados desde perspectivas económicas y sociales, pero son innegables las crecientes aportaciones al análisis de los componentes intangibles, como el bienestar y la sustentabilidad.

Las preocupaciones por el bienestar, la felicidad, calidad de vida o satisfacción con la vida han permeado distintos ámbitos de interés. Por ejemplo, el mundo académico, las autoridades de gobierno, el mundo profesional y la sociedad civil. Comparten el hecho de presentar nuevas formas de comprensión del bienestar de las personas, alejadas de los enfoques meramente monetarios. Se ha ampliado la visión con la que se pretendía mirar al bienestar y a sus determinantes.

Aunque el bienestar no es tema nuevo en las investigaciones, la forma de abordarlo es más rica y compleja, recientemente se ha integrado su carácter subjetivo a los aspectos objetivos y económicos. Además, se ha rescatado la relación e importancia que tiene para el desarrollo y progreso de una nación y de los individuos.

En décadas recientes se han oficializado diversas mediciones del bienestar subjetivo y la felicidad a nivel internacional. Particularmente, los indicadores sobre bienestar subjetivo se han extendido a diferentes países como Canadá, Francia, Reino Unido, Chile, entre otros. A nivel académico se han incrementado de forma acelerada el número de publicaciones sobre estos temas (Beytía y Calvo 2011).

El esfuerzo por incorporar temas del bienestar subjetivo al desarrollo o progreso social e individual, plantea acciones en la esfera de políticas económicas. En este sentido, el bienestar subjetivo puede ser visto como un objetivo de políticas públicas.

Mejorar el bienestar subjetivo de las personas, como los principales protagonistas del desarrollo y progreso de las naciones, se jerarquiza como un objetivo importante. Con esta base son prioritarias la implementación de políticas de carácter humanista, con objetivos enfocados en las personas, encaminadas no a mejoras parciales de un aspecto, sino en la vida plena del ser humano.

En las políticas públicas el Estado es actor central y facilitador. En este sentido, la valoración del bienestar subjetivo de las personas como componente clave del desarrollo individual y colectivo de la población, fomenta los factores que aportan al mejoramiento de dicho bienestar.

El comportamiento del PIB y sus tasas de crecimiento son temas importantes en las agendas económicas, de vital prioridad para el crecimiento de los países. Sin embargo, la

evidencia revela que la atención únicamente en aspectos enfocados en la reproducción del capital, es una etapa necesaria pero no suficiente del progreso de las naciones.

En este escenario se requieren nuevas contribuciones al tema del bienestar subjetivo de las personas, una comprensión más certera de lo que determina dicho bienestar, para poder trabajar en la mejora del mismo.

Un tema todavía inconcluso en relación al bienestar subjetivo, es su forma de medirlo. Las investigaciones recientes del bienestar subjetivo están enfocadas en “entender los procesos que subyacen al bienestar” (Cuadra y Florenzano 2003). En este sentido, visibilizar, conocer y medir aquellos aspectos inherentes al bienestar subjetivo de las personas es trascendental para incidir en él. Descubrir qué factores determinan el bienestar subjetivo en México es una tarea por demás importante, pues permite profundizar en su comprensión e implementar políticas para su mejoramiento.

¿Qué ámbitos de la vida afecta el empleo? Se puede orientar la respuesta por un camino perfectamente definido, el ámbito laboral de las personas. Sin embargo, en la presente investigación se ha elegido transitar por otro, el ámbito de la vida en general.

En esta investigación se posiciona el empleo como un componente de importancia esencial en la determinación del bienestar subjetivo de las personas. En este tema no son pocos los estudios que colocan al empleo como pilar del bienestar o satisfacción de las personas. Para González Meyer (2001) el trabajo es una esfera significativa para la calidad de vida. Para Anker et al. (2002) el trabajo representa una parte importante de la vida en términos de tiempo, de integración social y de autoestima individual, por lo tanto, forma parte importante de la vida de las personas.

En la actualidad, incluso la definición del término trabajo está en debate (Somarriba Arechavala et al. 2010); pero además, temas como el empleo-desempleo, o las

transformaciones en la organización social de la producción, entre muchos otros, ofrecen pautas para el análisis laboral.

El desempleo se ha convertido en uno de los principales problemas económicos de México, se ha incrementado a través del tiempo pero especialmente en las últimas décadas. En el contexto actual económico y laboral de México, la presente investigación se considera como un aporte en el establecimiento de los determinantes del bienestar subjetivo de la población y particularmente aquellos orientados al empleo.

Como premisa hay que reconocer que, como citan Infante y Vega Centeno (1999) se requiere de crecimiento económico y además, de un crecimiento alto y sostenido, que permita la creación de un mayor número de empleos y de una mejor calidad de los mismos. Pero no hay que olvidar, que el solo acceso al empleo no garantiza el acceso a los potenciales beneficios del trabajo (Burchell et al. 2012) citado en (Calvo y González 2013).

De acuerdo a lo analizado en la presente investigación, ¿Cómo mejorar el bienestar subjetivo de las personas ocupadas en México? En resumen, los aspectos sobre condiciones del empleo analizados apuntan al mejoramiento de dichas condiciones en beneficio del bienestar subjetivo.

Una de las variables analizadas en relación a las condiciones del empleo que puede ayudar a mejorar la satisfacción laboral de las personas y su bienestar subjetivo es el contrato laboral. Queda demostrado que este aspecto trasciende la esfera laboral de las personas hacia una más amplia, la esfera general de la vida.

En este sentido, las políticas de protección social resultan de primordial trascendencia para la protección de este derecho laboral. Por el contrario, en este escenario

resultan equivocadas las políticas de flexibilización laboral, que han actuado en detrimento de las condiciones laborales en general en las últimas décadas.

La protección a la salud brindada en los empleos es un aspecto que no debe subvalorarse para la determinación del bienestar subjetivo. Aunque el Estado ha buscado subsanar el déficit en materia de salud en el país, se crean nuevos escenarios de desprotección de los trabajadores en los que se permite la ausencia de seguridad social por parte de las empresas, con la indulgencia del propio Estado.

Los ingresos laborales sin duda expresan la importancia de las cuestiones económicas tanto en el trabajo como en la vida de las personas ocupadas. Mientras que se ha rescatado también la importancia para la satisfacción laboral de las personas en relación al número de prestaciones laborales recibidas en sus trabajos.

Para terminar, es importante resaltar que, sobre los esfuerzos realizados en materia de bienestar subjetivo, el módulo BIARE en México constituye, sin duda, un claro esfuerzo por incorporar al debate y temática nacional indicadores subjetivos de la vida de las personas. Se presenta como un esfuerzo importante de índole nacional del cual aún queda mucho por ver. Con todo, sería interesante tener una encuesta, con el alcance que tiene el BIARE, sobre cuestiones de percepción del empleo, que abordara además de temas objetivos de los empleos, como lo hace la ENOE, cuestiones de índole subjetivo de los mismos.

Finalmente, hay que mencionar que, con una mirada global, se puede decir que todas las variables explicativas incluidas tanto para la determinación de probabilidades del bienestar subjetivo como de la satisfacción laboral, son componentes que aportan para la comprensión de aumentos a la satisfacción en dichos temas. Sin embargo, no son variables que reflejen influencia para reducir la insatisfacción tanto del bienestar subjetivo como de

la satisfacción laboral. Es decir, las variables elegidas han mostrado mayor influencia para determinar probabilidades de alta satisfacción. De esto, se infiere que las variables seleccionadas como determinantes de probabilidades sirven para orientar sobre los temas que aportan al bienestar subjetivo o satisfacción laboral, según sea el caso. No para presentarse como variables que impacten en la reducción de la insatisfacción de los temas señalados.

Bibliografía

- Abrajan, María Guadalupe, José Manuel Contreras y Sandra Montoya. 2009. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*. Vol. 14: 105-118.
- Allardt, Erik. 2002. Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En *La Calidad de Vida*, de Martha Nussbaum y Amartya Sen, 126-133. México: Fondo de Cultura Económica.
- Amozorrutia, Jennifer. 2007. Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal. *Psicología Iberoamericana* Vol. 15 No. 1: 34-43.
- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran y J. Ritter. 2002. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *Working paper* No.2. Geneva: International Labour Office.
- Ansa Eceiza, Miren. 2008. Economía y felicidad: acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo. XI Jornadas de Economía Crítica. Bilbao, 1-22.
- Ardila, Rubén. 2003. Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología* vol. 35, núm. 2: 161-164.
- Beytía, Pablo y Esteban Calvo. 2011. ¿Cómo medir la felicidad? *Claves para Políticas Públicas*: 1-10.
- Boisier, Sergio. 2001. Desarrollo (local): ¿De qué estamos hablando? En *Transformaciones globales, instituciones y políticas de desarrollo local*, compilado por Vásquez Varquero, A. y Madoery, O. Homo Sapiens.
- Calvo, Esteban y Pablo González. 2013. Calidad del empleo desde los enfoques del bienestar subjetivo y el desarrollo humano. *Documentos de trabajo* 14: 1-29.
- Carabias, Julia y Teresa Valverde. 1993. Ambiente y deterioro en la historia de México. En *México a fines de siglo*, de José Blanco y José Woldenberg, 179-234. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Fondo de Cultura Económica.
- Casanueva Reguart, Cristina y Cid-Alonso Rodríguez Pérez. 2009. La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y Sociedad*, Vol. XXI / No. 45.
- Champion-Hugues, Ruth. 2001. Totally integrated employee benefits. *Public Personnel Management*: 287-302.

- Clark, A. 1997. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics* 4: 341-372.
- Coneval. 2010. Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México. México DF.
- Cuadra, Haydée y Ramón Florenzano. 2003. El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología* vol. 12, núm. 1: 83-96.
- De Venanzi, Augusto. 1997. ¿Tiene sentido el desarrollo? *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*: 11-41.
- Diener, E. y Seligman. 2002. Very happy people. *Psychological science* (13): 80–83.
- Drobnic, Sonja, Barbara Beham y Patrick Prag. 2010. Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research* Vol. 99: 205-225.
- Eriksson, Lina, James Mahmud y Robert Goodin. 2007. Temporal aspects of life satisfaction. *Social Indicators Research*: 511–533.
- Farné, Stefano. 2002. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. En *La calidad del empleo en Colombia*, de Stefano Farné, 4-26. Bogotá, Colombia.
- Farné, Stefano y Carlos Andrés Vergara. 2007. Calidad del empleo: ¿Qué tan satisfechos son los trabajadores colombianos? Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Gasper, Des. 2004. Human well-being: concepts and conceptualizations. United Nations University, *WIDER Working Paper* No. 2004/06.
- González Meyer, Raúl. 2001. El “buen trabajo” como norte del desarrollo (La humanización del trabajo). *Proposiciones* (32): 6-24.
- González Ramírez, Raúl. 2013. La calidad de vida en Tijuana y Monterrey. Un estudio exploratorio-comparativo. *Frontera Norte* Vol. 25, Núm. 49:109-129.
- González, Juan. 1986. Publicidad y consumo simbólico. *Infancia y aprendizaje*: 99-108.
- Goodland, Robert. 1995. The concept of environmental sustainability. *Annual Review Ecological Systems*, núm. 26: 1-24.
- Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López. 2012. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2: 213-243.

- Guillén, Tonatiuh. 2007. Frontera norte: los contrastes de la calidad de vida. *Revista Mexicana de Política Exterior*, Núm. 81: 9-32.
- Gujarati, Damodar y Dawn Porter. 2010. *Econometría quinta edición*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Haber, Stephen. 1997. Crecimiento económico e historia económica de América Latina (Una contribución a la crítica de la teoría de la dependencia. *Economía Teoría y Praxis*, Nueva época, N° 8, UAM.
- INEGI. 2014. Módulo de BIARE.
- Infante, R. y M. Vega Centeno. 1999. La calidad del empleo: lecciones y tareas. En *La Calidad del Empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, de R. Infante, 179-236. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin y Ken Hudson. 2000. Bad jobs in America: Standar and nonstandard employment relations and job quality in The United States: 256-278.
- Khizindar, Tariq. 2009. Quality of life in developing countries: an empirical investigation. *The journal of american academy of business* vol. 14 (2): 162-170.
- Layard, Richard. 2005. *La Felicidad. Lecciones de una nueva ciencia*. México: Taurus.
- Maertz, Carl y Scott Boyar. 2011. Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under "Levels" and "Episodes" Approaches. *Journal of Management*: 67-98.
- Mair, Christine y Esteban Calvo. 2013. The multiplicative effect of individual -and country - level unemployment on life satisfaction in 97 nations (1981-2009). Universidad Diego Portales, Documentos de trabajo 17: 1-37.
- Meadows, Donella, Jorgen Randers y Dennis Meadows. 1972. Fondo de Cultura Económica.
- Mendoza, Jorge. 2010. El mercado laboral en la frontera norte de México: estructura y políticas de empleo. *Estudios Fronterizos*, nueva época, vol. 11, núm. 21: 9-42.
- Navarrete, Francisco. 2005. Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* vol.19 (51): 42-51.
- Navarro, Elena. 2008. Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Tesis doctoral. Valencia: Universidad politécnica de Valencia.

- Ocegeda, Juan Manuel, Antonio Escamilla y Alejandro Mungaray. 2011. Estructura económica y tasa de crecimiento en la frontera norte de México. *Revista Problemas del Desarrollo*, 164 (42): 71-97.
- OIT. 2013. Organización Internacional del Trabajo, promover un empleo decente para todos. http://actrav.oit.org.pe//index.php?option=com_content&task=view&id=2333&Itemid=1584 (octubre de 2013).
- Pérez, Jesús y Manuel Vega. s.f. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Nota técnica de prevención por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.
- Pineda, J. 2007. Calidad de empleo e inequidades de género. *Revista CS 1*: 61-98.
- Posso, Christian Manuel. 2010. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, núm. 65: 191-234.
- Quadri, Gabriel. 1991. Una breve crónica del ecologismo en México. *Ciencias, El Colegio de México*: 337-353.
- Reinecke, Gerhard y María Elena Valenzuela. 2000. La calidad de empleo: Un enfoque de género. En *¿Más y mejores empleos para las mujeres?*, de Editores Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela, 29-58. Chile: Andros.
- Rodríguez, Carolina y José Cáceres. 2007. Modelos de elección discreta y especificaciones ordenadas: una reflexión metodológica. *Estadística española* Vol. 49, Núm. 166: 451-471.
- Rodríguez, Octavio. 1988. *La teoría del subdesarrollo de la CEPAL*. Siglo XXI.
- Rodríguez-Oreggia, Eduardo y Lautaro Silva Ibarguren. 2009. Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública* Volumen XVIII. Número 1: 149-178.
- Rojas, Mariano. 2007. Life Satisfaction and Satisfaction in Domains of Life: Is it a Simple or a Simplified Relationship? *Journal of Happiness Studies*: 1-35.
- Romo Guillén, Hector. 1984. Los determinantes del ritmo de acumulación de capital. En *Lecciones de Economía Política Marxista*, de Banco de México.
- Rosenthal, N.H. 1989. More than wages at issue in job quality debate. *Labor Review*.
- Sachs, W. 1997. Arqueología de la idea de desarrollo. *Revista Economía Informa*: 12-28.

- Scampini. 2003. En busca de un paradigma de desarrollo alternativo: propuesta feminista de América Latina. En *Mujeres y desarrollo: respuestas a la globalización*, de Joanna Kerr y Caroline Sweetman, 77-88. España: Intermón/Oxfam.
- Schwarz, Norbert y Fritz Strack. 1999. Reports of subjective well-being: judgmental processes and their methodological implications. En *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, de Daniel Kahneman, Ed Diener y Norbert Schwarz, 61-84. New York: Russell Sage Foundation.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2004. *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Solow, R. 1976. *La teoría del crecimiento económico*. F.C.E., México.
- Somarriba Arechavala, N., M.C. Merino Llorente, G. Ramos Truchero y A. Negro Macho. 2010. La calidad del trabajo en la Unión Europea. *Estudios de Economía Aplicada* Vol. 28-3: 1-22.
- Soubbotina, Tatiana. 2004. Beyond Economic Growth: an introduction to sustainable development. Washington, D.C.: World Bank.
- Stiglitz, Joseph. 2002. Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*, Vol. 141: 9-29.
- Sunkel, Osvaldo. 1995. *El desarrollo desde dentro: un enfoque neoestructuralista para América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Sunkel, Osvaldo y Pedro Paz. 1982. *El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo*, decimosexta edición. México: Siglo XXI.
- Tolbert, Pamela y Phyllis Moen. 1998. Men's and women's definitions of 'good' jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, Vol. 25, N° 2.
- Toledo, Víctor Manuel, Julia Carabias, Cristina Mapes y Carlos Toledo. 1985. *Ecología y autosuficiencia alimentaria*. Siglo Veintiuno Editores.
- Vázquez Barquero, Antonio. 1999. *Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Veenhoven, R. 1991. Is happiness relative? *Social Indicators Research*: 1-34.
- . 2002. Why social policy needs subjective indicators. *Social Indicators Research*, vol 58: 33-45.

- Velásquez, R. 2001. La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. Gestiópolis.
- Vilarnovo, Antonio. 1993. Objetivo y subjetivo: hermenéutica de la ciencia. *Anuario Filosófico* Vol.26 No.3: 717-727.
- Vuotto, Mirta y Paula Arzadun. 2007. El buen trabajo y la satisfacción laboral. Buenos Aires, Argentina: Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas. UBA.