

**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL  
EN EL ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE INGENIERO EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
FINANCIERAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ALEXANDRA NATALIA AYALA PALATE**

alexandra.ayala@epn.edu.ec

**JASON GEOVANNY LESCOANO MOYA**

jasonlescano@hotmail.com

**DIRECTORA: Dra. YASMÍN SALAZAR MÉNDEZ**

yasmin.salazar@epn.edu.ec

**QUITO, MAYO 2019**

# Declaración

Nosotros, Alexandra Natalia Ayala Palate y Jason Geovanny Lescano Moya, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.



---

Alexandra Natalia Ayala Palate

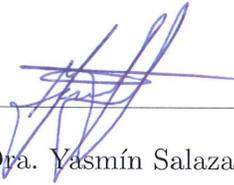


---

Jason Geovanny Lescano Moya

# Certificación

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Alexandra Natalia Ayala Palate y Jason Geovanny Lescano Moya, bajo mi supervisión.



---

Dra. Yasmín Salazar Méndez

DIRECTORA

# Agradecimientos

A Dios, por ser la luz que guía mi vida y por todas las bendiciones recibidas a lo largo de estos años.

A Maritza, mi mami, le estaré eternamente agradecida por su abnegación, amor, y por haber hecho todo para ayudarme a alcanzar mis metas. Dios le pague por estar siempre presente, por el apoyo en toda esta etapa, definitivamente es un ejemplo de mujer fuerte que logra todo lo que se propone con esfuerzo y dedicación, y ese es el mejor legado.

A Silvia, quien a pesar de ser mi abuelita la considero mi segunda mami, por cuidar de mi desde pequeña, por formarme como persona, por su generosidad, y por haber sido parte de todas las etapas de mi vida, y haber estado en las buenas y especialmente en las no tan buenas. Dios le pague por todos los consejos, por las oraciones y la motivación brindada en todo este proceso.

A Rubén, mi hermano, quien siempre ha cuidado de mí a pesar de ser el menor, eres muy importante, estaré siempre para lo que necesites incondicionalmente. Gracias por ser tan noble de corazón, te quiero.

A Jason, quien además de ser mi compañero en este proyecto, es mi mejor amigo y novio. Gracias por brindarme tu confianza, amor, paciencia, me has enseñado mucho, y has hecho mis días más felices.

A todos los maestros que contribuyeron en mi formación profesional, en especial a la Dra. Yasmín Salazar quien dirigió esta tesis, por su tiempo, sus comentarios, su dedicación y exigencia necesaria para lograr la culminación exitosa de este proyecto. Gracias por enseñarnos a dar siempre lo mejor.

A mis amigos, quienes hicieron de la universidad una experiencia muy grata. Saben que los quiero mucho, gracias por sus buenos deseos y por todo lo vivido.

*Alexandra*

# Agradecimientos

A Dios, paciente amigo incondicional y amor verdadero. Por mi familia, el cuidado y la guía a lo largo de estos años, gracias.

A María, mi ejemplo de amor y perseverancia. Gracias por el cuidado, la paciencia y tu pulcra intercesión. Nunca me abandonaste en verdad.

A Isabel y Geovanny, mis padres, cuyo amor y sacrificio siempre fueron diligentes y abundantes, por siempre envolverme en su felicidad y por trabajar en mis sueños como si fueran los suyos. Por enseñarme a nunca rendirme y por amarme incluso por sobre ustedes mismos. Este trabajo es para ustedes.

A Michael, mi amigo y hermano, por ser ejemplo de perseverancia y esfuerzo. Gracias por las locuras y las enseñanzas que me brindaste día a día.

A Alexandra, mi mejor amiga, confidente y novia. Gracias por brindarme tu amor, tu paciencia y sobre todo por el apoyo para alcanzar mis delirantes sueños.

A mis amigos, por formar parte de este trayecto y por ser fuente de inspiración.

A cada uno de mis profesores por el esfuerzo y dedicación en cada clase, de forma especial a la Dra. Yasmín Salazar, por su guía, paciencia y tiempo en la elaboración de este proyecto. ¡Gracias por inculcarnos a dar siempre lo mejor de nosotros!.

*Jason*

# Dedicatoria

A mis dos madres, Silvia y Maritza, por ser mujeres perseverantes, por su esfuerzo innegable, y por ser un vivo ejemplo de lucha y dedicación. Las amo con todo mi corazón, y espero poder retribuirles más de lo que he recibido, este logro es nuestro.

A mi hermano, por regalarme tantos momentos alegres, por tu carisma y por reflejar todos los buenos valores que nos han enseñado. Estoy segura de que llegarás muy lejos.

*Alexandra*

# Dedicatoria

*A Dios, María, mis padres y mi hermano, por su infinito amor.*

*¡Los amo!*

*Jason*

# Índice General

---

Índice de Figuras	X
Índice de Tablas	XII
Lista de Abreviaturas	XIII
Resumen	XIV
Abstract	XV
Preámbulo	XVI
<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema . . . . .	1
1.2. Justificación . . . . .	4
1.3. Objetivo general . . . . .	5
1.4. Objetivos específicos . . . . .	5

<b>2. Marco Teórico</b>	<b>6</b>
2.1. Revisión de la literatura . . . . .	6
2.1.1. Satisfacción laboral desde el enfoque económico . . . . .	7
2.1.2. Satisfacción laboral desde el enfoque psicológico . . . . .	9
2.2. Evidencia Empírica . . . . .	11
<b>3. Datos y metodología</b>	<b>17</b>
3.1. Datos . . . . .	17
3.2. Metodología . . . . .	18
3.2.1. Modelos de elección discreta con variable dependiente ordenada	18
3.3. Análisis de correcta especificación . . . . .	23
3.3.1. Heterocedasticidad . . . . .	23
3.3.2. Omisión de variable relevante . . . . .	23
3.3.3. Multicolinealidad . . . . .	24
3.3.4. Correcta clasificación . . . . .	24
3.4. Variables . . . . .	25
3.4.1. Variable Endógena . . . . .	25
3.4.2. Variables exógenas . . . . .	28
<b>4. Resultados</b>	<b>38</b>

4.1. Estimación de los modelos . . . . .	38
5. Conclusiones y recomendaciones	45
<b>Bibliografía</b>	<b>58</b>

# Índice de Figuras

---

3.1. Distribución de la satisfacción laboral . . . . .	26
3.2. Motivos de insatisfacción laboral . . . . .	26
3.3. Descontento por bajos ingresos por nivel de instrucción . . . . .	27
3.4. Descontentos por bajos ingresos económicos por quintil económico y nivel de instrucción . . . . .	28
3.5. Satisfacción laboral por género . . . . .	28
3.6. Satisfacción laboral por etnia . . . . .	29
3.7. Satisfacción laboral por estado civil . . . . .	30
3.8. Satisfacción laboral por nivel de instrucción . . . . .	30
3.9. Satisfacción laboral por quintil económico . . . . .	31
3.10. Satisfacción laboral por horas de trabajo semanal . . . . .	32
3.11. Satisfacción laboral por tamaño del establecimiento . . . . .	32
3.12. Satisfacción laboral por rama de actividad . . . . .	33
3.13. Satisfacción laboral por tipo de contrato . . . . .	34

3.14. Satisfacción laboral por beneficios laborales . . . . .	34
3.15. Satisfacción laboral por estado de salud . . . . .	35

# Índice de Tablas

---

3.1. Tabla de correcta clasificación . . . . .	25
3.2. Variables explicativas socioeconómicas . . . . .	36
3.3. Variables explicativas referentes a los individuos en relación de de- pendencia . . . . .	37
4.1. Efectos marginales, Modelo 1 . . . . .	39
4.2. Efectos marginales, Modelo 2 . . . . .	44
5.1. Resultados del Test Breusch-Pagan en el Modelo 1 . . . . .	59
5.2. Resultados del Test Breusch-Pagan en el Modelo 2 . . . . .	59
5.3. Resultados del Test Ramsey RESET en el Modelo 1 . . . . .	60
5.4. Resultados del Test Ramsey RESET en el Modelo 2 . . . . .	60
5.5. Factor inflacionario de la Varianza (VIF), Modelo 1 . . . . .	61
5.6. Factor inflacionario de la Varianza (VIF), Modelo 2 . . . . .	62

# Lista de Abreviaturas

---

**BID** Banco Interamericano de Desarrollo

**ENEMDU** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**INEC** Instituto Nacional de Estadística y Censos

**PEA** Población Económicamente Activa

**SIEH** Sistema Integrado de Encuestas de Hogares

**VIF** Factor de inflación de la varianza

# Resumen

---

El trabajo, posiblemente, representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia, física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente en la vida de una persona. De este modo, las condiciones laborales y la satisfacción de los individuos en su trabajo, resultan factores determinantes tanto a nivel individual como organizacional, los cuales repercuten sobre la calidad de vida de los trabajadores y su desempeño laboral. Esta investigación identifica los factores sociodemográficos y las características laborales que afectan la satisfacción laboral de los ecuatorianos. Para esto, se estiman dos modelos probit ordenados, utilizando los datos proporcionados por de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2018. Los resultados sugieren que la estabilidad laboral, conjuntamente con los ingresos y los beneficios laborales, podrían incrementar la probabilidad de reportar mayores niveles de satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Probit ordenado, Condiciones laborales

# Abstract

---

The job, possibly, represents the most intense individual activity, temporarily broader, physically, cognitively and emotionally more demanding and influential in people's life. The working conditions and the job satisfaction are determining factors both individual and organizational level which repercute on worker's life and their performance. This research identifies the sociodemographic factors and labor characteristics that affect the job satisfaction of Ecuadorians. Two ordered probit models are estimated, using the data provided by the Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2018. The results suggest that job stability, together with the income and labor benefits, they could increase the probability of reporting higher levels of job satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, Ordered probit, Working conditions

# Preámbulo

---

El interés de los economistas por conocer los factores que determinan el bienestar de los individuos ha incrementado, no solo por las implicaciones que estos tienen a escala individual, sino también por su efecto a escala organizacional.

La disponibilidad de fuentes que contienen datos que recaban información micro-económica sobre las características personales, grado de satisfacción, de entorno laboral, han facilitado de cierto modo su estudio, siendo posible utilizar herramientas econométricas para verificar hipótesis teóricas.

Este análisis ha permitido evidenciar que la satisfacción laboral no se ve afectada únicamente por el nivel de salarios, sino que también factores como la exigencia laboral, largas jornadas de trabajo, mal ambiente laboral, falta de desarrollo profesional, conflictos entre la vida laboral y familiar, y estrés, entre otros, podrían incidir en el rendimiento, abandono, absentismo y en el bienestar general del trabajador.

Por lo mencionado, esta investigación tiene por objetivo revisar las teorías que abordan la satisfacción laboral desde un enfoque económico complementando esta revisión con una perspectiva desde la psicología; y analizar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los ecuatorianos.

La investigación está conformada por cinco capítulos que hacen referencia a la satisfacción laboral dentro del mercado de trabajo ecuatoriano. En el Capítulo 1, se aborda la problemática referente a la satisfacción laboral desde una perspectiva económica, y se establecen los objetivos que direccionan esta investigación.

El Capítulo 2 corresponde al marco teórico, en el cual se presenta la revisión de las teorías económicas y psicológicas relacionados con la satisfacción laboral, partiendo de su origen etimológico y su definición generalmente aceptada dentro de la academia. Además, se realiza una revisión de la evidencia empírica que relaciona la satisfacción laboral con la economía.

En el Capítulo 3, se presentan la estadística descriptiva de la base de datos y la metodología implementada en esta investigación. Los datos provienen de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), quincuagésima novena ronda, efectuada en el año 2018, en la cual se realiza una descripción de las variables de interés y composición de cada una. Posterior, se describe la metodología utilizada, la cual corresponde a modelos logit ordenado.

El Capítulo 4, contiene los resultados de la estimación de los modelos probit ordenados, así como la interpretación de los principales determinantes de la satisfacción laboral.

Finalmente, en el Capítulo 5, se presentan las conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados obtenidos en este trabajo.

# Capítulo 1

## Introducción

---

### 1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral puede ser definida desde dos perspectivas. Por un lado, se considera como un estado emocional, actitudinal, o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo y; por otro, como el resultado de la comparación entre la situación laboral actual y la idealizada por un individuo (Hoppock, 1935; Locke, 1976; Freeman, 1978; Spector, 2003; Cadsby et al., 2007; Raineri, 2007; Boria-Reverter et al., 2012).

La satisfacción laboral ha generado un gran debate a nivel académico y político, ya que sus consecuencias se reflejan tanto a escala personal -repercutiendo en la longevidad, la salud física y mental, ausentismo, abandono, y en el bienestar individual en general- como a escala organizacional, en donde el entorno laboral, los beneficios, la remuneración, posibilidades de promoción, estabilidad, etc. inciden en la satisfacción laboral que a su vez impacta en la productividad de los trabajadores (Organ, 1975; Judge et al., 2000; Bowles et al., 2001; Hamermesh, 2001; Galaz, 2002; Bénabou y Tirole, 2003; Rojas, 2009).

Varias teorías han sido desarrolladas para explicar y comprender la satisfacción laboral. Las primeras aproximaciones teóricas datan de inicios del siglo XX y ofrecen un primer acercamiento al análisis de la relación motivación-productividad y a los factores que la determinan (Shajahan y Shajahan, 2004). Para una mejor comprensión, las teorías han sido clasificadas en dos grupos: teorías de contenido y teorías de procesos. Las primeras se basan en los factores que motivan a las personas a desempeñarse efectivamente en el trabajo en función de la satisfacción que perciben (Luthans, 2005). Entre estas se encuentran la teoría de jerarquización de necesidades (Maslow, 1943), teoría de dos factores (Herzberg et al., 1959) y la teoría de logros (McClelland, 1961). A diferencia de las teorías de contenido, las teorías de procesos analizan el impacto de los incentivos financieros, el diseño del trabajo, la participación y el establecimiento de metas en el desempeño de los empleados (Perry et al., 2006). Entre estas teorías se pueden mencionar a: la teoría de equidad (Adams, 1963), la teoría de la expectativa (Vroom, 1964), establecimiento de metas (Locke, 1968), y la de características laborales (Hackman y Oldham, 1976).

A pesar que estas teorías fueron planteadas desde un enfoque psicológico, el estudio de la satisfacción laboral desde un enfoque económico surgió a finales de los años setenta. Las huelgas que exigían mejores condiciones de trabajo, un incremento en las tasas de ausentismo, accidentes laborales y, la consiguiente disminución en la productividad de los empleados, fueron algunos factores que motivaron su estudio (Flanagan et al., 1974).

Hamermesh (1977) fue el primero en considerar la satisfacción laboral desde una perspectiva económica e investigar la incidencia de las brechas salariales en la satisfacción de los trabajadores. Este primer acercamiento motivó la investigación sobre temas relacionados como las diferencias de género (Clark, 1997; Lydon y Chevalier, 2002); la jornada laboral (Brown y Rotundo, 2004; Robertson et al., 2007); las relaciones interpersonales (Idson, 1990); los beneficios laborales como: capacitación, seguridad social, vacaciones, vivienda, y alimentación (Uppal, 2005; Artz, 2010); salarios (Freeman, 1978; Borjas, 1979); sindicatos, tamaño de los establecimientos, diferencias étnicas, sectores económicos (Lucas, 1978; Bartel, 1981; Rowden,

2002; Iglesias et al., 2010; Millan et al., 2013); ubicación geográfica de los trabajadores (Fossum, 1974; Mimurra y Maulin, 2005).

En el Ecuador, según el INEC (2018), para marzo el 28 % de la población ecuatoriana reportó insatisfacción laboral por bajos ingresos, pocas posibilidades de progreso, inestabilidad laboral, y jornadas de trabajo extensas; siendo los niveles más bajos de satisfacción reportados por personas con educación primaria y secundaria, que a su vez corresponden a los quintiles de menos recursos económicos.

Pese a que, en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador de 2008 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011), se expresa la prohibición de toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva, se evidencia que estas formas de contratación laboral aún persisten en la actualidad. Por ejemplo, el 49 % de los trabajadores ecuatorianos laboran bajo un contrato ocasional, por horas, por obra o por jornal, mismos que están insatisfechos en su trabajo, siendo los trabajadores del sector de construcción los que reportan mayor insatisfacción laboral (39,1 % de los individuos) (ENEMDU, 2018).

En este contexto, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar las características individuales y laborales que inciden en la satisfacción laboral de los ecuatorianos. Para esto, se estimará un modelo probit ordenado usando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Los resultados de este trabajo contribuirán con información que ayudará a diseñar políticas que busquen mejorar las condiciones de empleo y de esta forma la satisfacción laboral.

## 1.2. Justificación

El empleo es el factor con más incidencia en el crecimiento económico, en la productividad de una nación y en el nivel de vida de las personas (Ravallion, 2009). Diversas investigaciones han demostrado que las condiciones del mercado laboral determinan la salida de la pobreza, especialmente en países en vías de desarrollo, siendo los ingresos el principal factor que contribuye a resolver esta problemática (Aguiar, 2007). Sin embargo, además de los ingresos, las características subjetivas relacionadas al empleo pueden tener efecto en el bienestar de los trabajadores, ya que estos valoran aspectos como la seguridad laboral, oportunidades de aprendizaje, promoción, prestaciones de salud y protección social, los cuales no están del todo presentes en gran parte del empleo en los países en vías de desarrollo (Banco Mundial, 2012).

Históricamente el Ecuador ha sido uno de los países con mayores problemas de desempleo estructural en América Latina (Coraggio et al., 2001). Según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018) para diciembre de 2018, a nivel nacional, la tasa de desempleo se ubicó en 3,7%; la tasa de subempleo fue de 16,5%; la tasa de empleo que no es remunerado en 9,9% y la tasa de empleo adecuado o pleno en 40,6%.

En este sentido, impera la necesidad de desarrollar políticas que permitan generar empleo en condiciones adecuadas, que dignifiquen al trabajador y que sean fuente de sustento y bienestar tanto para el empleado como para su familia. De esta manera, el estudio de la satisfacción laboral permite nortear mejor estas políticas, promoviendo empleo de calidad que también favorece la competitividad de las empresas a través del incremento en la productividad de los trabajadores (Aguiar, 2007).

En este contexto, debido a que las personas dedican gran parte de su tiempo al trabajo como consecuencia de un entorno laboral altamente competitivo, la satisfacción laboral resulta un factor cada vez más importante dentro de un entorno eficiente y

productivo de trabajo. Así, se evidencia que la satisfacción laboral ha sido uno de los temas más estudiados dentro de comportamiento organizacional, por lo que debe ser considerada una prioridad (Mitchell y Lason, 1987; Sánchez-Cañizares et al., 2007).

Por tal razón, este proyecto de investigación tiene por objetivos:

### **1.3. Objetivo general**

Identificar los determinantes en la satisfacción laboral de los ecuatorianos, a través de la estimación de un modelo probit ordenado y usando los datos de la ENEMDU, con el fin de proporcionar información que ayude al diseño de políticas que busquen mejorar las condiciones de empleo y de esta forma la satisfacción laboral.

### **1.4. Objetivos específicos**

- Determinar los factores sociodemográficos que inciden en la satisfacción laboral de los ecuatorianos.
- Determinar las características laborales que repercuten en la satisfacción laboral de los ecuatorianos.

# Capítulo 2

## Marco Teórico

---

Dentro del estudio económico del bienestar se identifican dos áreas de investigación. Por un lado, el bienestar con la vida relacionado con la felicidad, y por otro el bienestar en el trabajo más conocido como *satisfacción laboral*. Si bien la satisfacción laboral puede ser abordada desde diferentes enfoques, en este capítulo se presenta la revisión de la literatura tanto teórica como de la evidencia empírica desde un enfoque económico, complementándolo con el psicológico.

### 2.1. Revisión de la literatura

La satisfacción laboral tiene una variedad de concepciones, las cuales difieren acorde al campo de investigación. En este sentido, es necesario definir el concepto de satisfacción laboral, para lo cual se partirá desde la definición etimológica de la palabra satisfacción hasta su concepción económica y psicológica.

La Real Academia de la Lengua Española (2014) define etimológicamente la palabra satisfacción. Esta proviene del latín *satisfactio*, que significa “acción y efecto de satisfacer<sup>1</sup> o satisfacerse”, cuyos componentes léxicos son: *satis* (suficiente, bastante),

---

<sup>1</sup>Satisfacer: Premiar enteramente y con equidad los méritos que se tienen hechos. (Real Academia Española, 2014).

*facere* (hacer), más el sufijo *ción* (acción y efecto).

Por su parte, la naturaleza multidisciplinaria de la satisfacción laboral no permite la formulación y aceptación de una definición única. Sin embargo, la comunidad científica ha establecido un consenso en definir a la satisfacción laboral como “la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral” (García, 2010).

### 2.1.1. Satisfacción laboral desde el enfoque económico

El empleo cumple un rol importante en el crecimiento económico y desarrollo social de los países, siendo un medio de subsistencia y realización personal cuya finalidad es incrementar la calidad de vida de las personas. Por lo tanto, las implicaciones del empleo se pueden observar tanto a nivel gubernamental, organizacional e individual (Banco Mundial, 2012). Dentro del mercado laboral, el empleo es visto como una transacción en donde el trabajador intercambia horas de ocio por una remuneración, con el objetivo de maximizar su utilidad (Robbins, 1932).

La actividad laboral es considerada un bien susceptible de proporcionar una utilidad mediante su consumo. Acorde a la teoría del consumidor, a los bienes se les asocian varias características, por lo tanto, los consumidores no están únicamente interesados en su posesión, sino en los atributos que estos poseen (Lancaster, 1971). Así también, el trabajo por si solo no ofrece una utilidad, por el contrario son las características inherentes a este (renta, realización personal, prestigio, entorno laboral, etc.) los que ofrecen una utilidad directa a los trabajadores (Scitovsky, 1976).

A inicios del siglo XX, Taylor propuso llevar a cabo una administración sistemática para organizar el trabajo, evitando desperdicios de recursos, en especial del recurso humano. Su estrategia consistió en descomponer los procesos de trabajo en tareas simples, medibles y realizables que pudieran reducir los costos y el tiempo de pro-

ducción. Su principal propósito era asegurar la máxima prosperidad en el empleador y en el empleado, para lo cual propuso incrementar la capacitación en los centros de trabajo para desarrollar las habilidades de cada individuo, logrando que el trabajo sea más eficiente. Con esto, se esperaba obtener un equilibrio, en donde el empleador obtenga mano de obra barata y el empleado altos salarios (Taylor, 1911).

No obstante, su modelo económico de producción tenía cabida en una economía de abundancia y prosperidad que no consideraba las crisis de demanda y de sobreproducción, que conllevan al despido de trabajadores por más eficientes que estos sean (Pacheco, 2010). Años más tarde, la clase obrera pasó de considerarse únicamente como capital de trabajo a formar parte del capital humano. Es así que, en 1927, la compañía de Western Electric fue la primera en implementar cuestionarios a sus trabajadores con el objetivo de obtener información de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, mostrando de esta manera interés en conocer el impacto del entorno laboral en el desempeño de sus empleados (Kompier, 2006 ; García, 2010) .

Este primer acercamiento dió paso a una serie de estudios económicos realizados a finales de los setenta. Las investigaciones de Bartel, Borjas, Freeman y Hamermesh incorporan los hallazgos de otras disciplinas sociales, que también muestran interés en el mercado laboral, usando datos subjetivos para probar hipótesis económicas y los explican mediante la estimación de modelos económicos que incluyen a la satisfacción laboral como variable dependiente (Clark et al., 1998; Gamero, 2003).

A pesar de que la literatura económica acerca de la satisfacción laboral es relativamente nueva, ha sido reconocida como uno de los campos de estudio más importantes dentro de la evolución del comportamiento organizacional, ya que en su ausencia, los empleados tenderían a reducir su compromiso con la organización, siendo este factor uno de los signos tempranos de abandono, ausentismo y disminución de la productividad (Mitchell y Lason, 1987; Hamermesh, 2001). A nivel individual, los altos niveles de estrés, las afecciones a la salud física y mental, y la disminución de la satisfacción con la vida, podrían verse afectados por bajos niveles de satisfacción laboral (Lee et al., 1990; Judge y Watanave, 1993).

### 2.1.2. Satisfacción laboral desde el enfoque psicológico

La satisfacción laboral ha sido un tema tradicionalmente estudiado por la psicología tanto teórica como empíricamente, y su base se ha cimentado sobre su origen subjetivo.

Las primeras investigaciones se encuentran vinculadas a la calidad de vida que se derivaba de las arduas jornadas laborales. Uno de los pioneros fue Maslow (1943) quien planteó la teoría de “Jerarquía de las necesidades” en donde argumenta que estas pueden ser colocadas en orden jerárquico. El autor explica que, una vez que el individuo satisface un determinado nivel, pasa inmediatamente al siguiente, continuando con este proceso hasta llegar al nivel más alto, en donde todas sus necesidades han sido satisfechas. En este contexto, Maslow establece cinco niveles de necesidades: el primero abarca las necesidades físicas; el segundo las de protección o seguridad; el tercero comprende las necesidades sociales; el cuarto las necesidades de estima y logro; y por último las de autorrealización.

Pese a que la satisfacción de las necesidades depende del grado de importancia que le otorgue cada individuo, y de la percepción que este tenga de la vida, la teoría de Maslow es considerada como la base para el desarrollo de las demás teorías de satisfacción laboral (Karimi, 2008).

Herzberg et al. (1959) propuso una modificación a la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow con su teoría de dos factores o comúnmente conocida como teoría de motivación–higiene, la cual se centra en los resultados de satisfacción e insatisfacción. Herzberg afirmó que existen factores intrínsecos y extrínsecos que causan satisfacción o insatisfacción en los empleados respecto a su trabajo. El autor llegó a la conclusión de que los satisfactores (factores de motivación) están relacionados con el contenido de este, mientras que los insatisfactores (factores de higiene) incluyen a los aspectos del entorno laboral como condiciones de trabajo, políticas organizacionales, relaciones interpersonales, salario, supervisión, status y seguridad. Aunque esta teoría ha servido de base para el estudio de la satisfacción laboral, han existido

fuertes críticas debido a que no se ha podido evidenciar empíricamente el modelo propuesto, ya que se asume que todos los individuos reaccionan de la misma forma a los cambios en los factores de motivación e higiene, lo cual resulta imposible (Kim, 2004).

La teoría planteada por Herzberg fue la más aceptada hasta que fue desplazada por teorías que argumentaban que no todos los trabajadores tienen las mismas preferencias o expectativas respecto a sus trabajos. Es así como, dos años más tarde, McClelland (1961) escribió sobre las necesidades humanas básicas que motivan a las personas a esforzarse y a ser exitosas; esta teoría fue llamada “de las tres necesidades” o “teoría de las necesidades aprendidas”. Aquí, las necesidades se clasifican en necesidades de logro, poder y afiliación, las cuales dependen de las experiencias del individuo y son modificables con el paso del tiempo. Las necesidades de logro hacen referencia a la realización personal del individuo, las de poder a la necesidad de dirigir e influenciar a otras personas, y las de afiliación están ligadas a la búsqueda de buenas relaciones interpersonales.

Posteriormente, Vroom (1964) desarrolló la teoría de la expectativa, en la cual la satisfacción laboral esta en función del esfuerzo que el individuo cree que debe dar a su trabajo y lo que obtiene como producto del mismo (Nawaz, 2010).

Años más tarde, Porter y Lawler (1968) desarrollaron una perspectiva mucho más completa acerca de la estructura de la motivación desarrollada por Vroom (1964) y propusieron su teoría de la expectativa. A diferencia de la teoría de Vroom, aquí el esfuerzo realizado por el individuo depende de la recompensa esperada, de las habilidades dentro del trabajo y de la percepción de esfuerzo invertido para el rendimiento. Por su parte, la satisfacción no depende únicamente del desempeño, sino que está determinada por la probabilidad de recibir una compensación justa.

Posteriormente, la teoría del valor propuesta por Locke (1976) manifiesta que los individuos realizan comparaciones entre sus metas personales en relación a su experiencia laboral. El deseo de alcanzar una meta es una fuente de motivación en el

trabajo, es decir, cuanto más importante sea para el individuo un factor relacionado al trabajo el efecto que este tiene sobre su satisfacción es mayor.

Finalmente, la teoría de “las discrepancias múltiples” integra las teorías mencionadas anteriormente, por lo que supone que los individuos combinen ciertos factores a fin de evaluar su actual experiencia laboral, es decir, lo que desea, sus expectativas a corto y largo plazo, lo que necesitan y lo que creen merecer (Michalos, 1985).

## 2.2. Evidencia Empírica

La satisfacción laboral tiene repercusiones a nivel personal, organizacional y social. Los estudios indican que las características sociodemográficas y factores relacionados al lugar de trabajo inciden sobre el reporte de satisfacción laboral. Entre las características sociodemográficas más mencionadas en los estudios se encuentran la edad, género, estado civil, etnia y nivel de instrucción.

La relación en forma de ”U“ entre la edad y la satisfacción laboral es uno de los resultados más recurrentes en los estudios empíricos, en donde se encuentra que la satisfacción laboral disminuye, en promedio, hasta que los individuos alcanzan los 30 años e incrementa luego. Los jóvenes podrían reportar una mayor satisfacción por el hecho de tener un empleo, por sus bajas expectativas o por su inexperiencia. Por otro lado, al pasar el tiempo y adquirir experiencia en el mercado laboral, sus expectativas incrementan, siendo más exigentes al momento de evaluar su situación laboral actual con su reporte de satisfacción. Estas características describen el primer tramo descendente. El tramo ascendente está caracterizado por la reducción de las expectativas de los trabajadores a medida que se incrementa la edad, debido a que las oportunidades laborales se reducen (Luthans y Thomas, 1989; Clark 1996; Eskildsen et al., 2003; Fargher et al., 2008).

Con respecto a las diferencias de género, estas revelan que las mujeres podrían reportar niveles superiores de satisfacción puesto que sus expectativas laborales serían

menores comparadas con la de los hombres (Clark, 1997). Sin embargo, estas diferencias desaparecerían para los trabajadores jóvenes con un nivel alto de educación, mujeres que son madres y tienen un trabajo profesional y para aquellas que trabajan en lugares dominados por hombres (Crosby, 1982; Hodson, 1984; Moore, 1985). Adicionalmente, las horas trabajadas a la semana, las buenas relaciones interpersonales, y la proactividad son factores que incidirían en la satisfacción laboral femenina. Por lo tanto, esta brecha iría disminuyendo hasta que las oportunidades en el mercado laboral converjan tanto para hombres como para mujeres, razón por la cual este efecto se considera transitorio (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; Sloane y William, 2000; Van Praag et al., 2003; Fiorillo y Nappo, 2011).

Por su parte, se esperaría que los individuos que poseen un mayor nivel de educación reporten un nivel mayor de satisfacción laboral que aquellos con un nivel menor de educación (Fetai et al., 2015). No obstante, la evidencia empírica relata una relación negativa entre ambas variables, es decir, los individuos con un mayor nivel de educación, en especial de tercer nivel, se reportarían como menos satisfechos. Este resultado podría atribuirse a la existencia de un *bad matching*<sup>2</sup>, cuyos retornos monetarios no compensarían la inversión en educación realizada por los individuos (Brown y McIntosh, 1998; Sloane y Williams, 2000; Bartolucci et al., 2015).

Respecto al contexto familiar, se esperaría que las personas casadas o en unión libre reporten un mayor nivel de satisfacción que aquellas sin pareja (Austrom et al., 1988). Una de las razones de este resultado estaría ligada a la responsabilidad que conlleva estar casado o en unión libre, por lo que los individuos buscarían un trabajo estable, mismo que estaría relacionado con niveles más altos de satisfacción laboral. Además, para aquellas parejas conformadas por dos individuos que trabajan, la carga financiera del hogar podría disminuir, con lo cual el reporte de satisfacción laboral podría incrementarse (Federico et al., 1976; Watson, 1981; Crosby, 1982; Belfield y Harris, 2002; Lydon y Chevalier, 2002; Montero y Rau, 2015).

---

<sup>2</sup>El término *bad matching* hace referencia a trabajar en un empleo que no está acorde con la formación académica del individuo (Bartolucci et al., 2015)

En relación a la etnia, esta es una variable que ha mostrado resultados menos consistentes dentro del estudio de la satisfacción laboral. Varios estudios señalan que los individuos que se autoidentifican como blancos reportarían mayor satisfacción laboral que los demás grupos étnicos, siendo los afrodescendientes los que estarían más insatisfechos en el trabajo por el pago que reciben (Bartel, 1981). Sin embargo, Gazioglu y Tansel (2006) encuentran que no existen diferencias étnicas estadísticamente significativas en los reportes de satisfacción laboral.

Una de las variables controversiales en el estudio de este tema ha sido la importancia que tiene la localización de los trabajadores. Las personas que habitan en zonas rurales serían más propensas a migrar a la ciudad, una de las posibles razones asociadas a este fenómeno sería la búsqueda de mejores condiciones económicas puesto que en las zonas rurales los salarios son más bajos que en las zonas urbanas. Contrario a lo que se esperaría, los trabajadores en las zonas rurales reportarían niveles superiores de satisfacción laboral en comparación con aquellos que trabajan en zonas urbanas. Estos resultados podrían asociarse a los bajos niveles de estrés y menor competencia laboral (Susman, 1973; Webb y Collette, 1974; Fossum, 1974; Castellano, 1976; Greenwood, 1997; Stabler, 1997; Mimura y Mauldin, 2005; Extremera et al., 2009).

Las características del trabajo tales como el salario, horas de trabajo, estabilidad laboral, tamaño del establecimiento, beneficios laborales, etc. son otros aspectos considerados en los estudios de satisfacción laboral.

El salario es una de las características del empleo de mayor interés dentro del estudio de la satisfacción laboral. Se esperaría que trabajadores con mayores salarios presenten altos niveles de satisfacción con sus empleos respecto a aquellos con salarios bajos (Clark, 1997). No obstante, los resultados encontrados entorno a la relación salario-satisfacción laboral son diversos. Por un lado, la existencia de un posible problema de endogeneidad entre la satisfacción laboral y el salario impediría una correcta especificación econométrica (Lydon y Chevalier, 2002). Por otro lado, ante una variación en el salario, las preferencias de los individuos cambiarían al mismo tiempo, entonces existirían un proceso de adaptación hacia el nuevo salario de forma

que el efecto salarial terminaría desapareciendo y no incidiría en la satisfacción laboral. Por esta razón, en varios estudios los salarios son sustituidos por los ingresos que percibe el individuo (Sousa–Poza y Sousa–Poza, 2000; Gazioglu y Tansel, 2006; Iglesias et al. 2010).

Otro de los factores que incidirían sobre la satisfacción laboral es el número de horas trabajadas. Los individuos cuyos horarios son flexibles reportarían mayor satisfacción que aquellos con horarios rígidos, incrementando la productividad y la motivación de los trabajadores (Nanda y Browne, 1977) . Las horas de trabajo estarían vinculadas a la productividad de los trabajadores, si estos trabajan largas jornadas producirían más, sin embargo, su satisfacción laboral se vería afectada (Holly y Mohnen, 2012). Por lo tanto, los individuos tenderían a abandonar el trabajo, haciendo que los costos asociados a la rotación de empleados se incrementen, pudiendo ser más altos que los beneficios obtenidos en jornadas más altas de trabajo (Brown y Rotundo, 2004; Booth y Van Ours, 2008). Entonces el tiempo destinado al trabajo no solo afectaría a la satisfacción laboral, la felicidad y el bienestar a nivel individual sino también a nivel organizacional (Nanda y Browne, 1977; Merz, 2002).

Sin embargo, la satisfacción laboral no está asociada únicamente a los salarios y horas de trabajo, sino que a su vez existen varios factores determinantes que han sido analizados dentro de la literatura económica.

Estudios señalan que los trabajadores que pertenecen a un sindicato expresarían niveles más bajos de satisfacción en comparación con aquellos que no forman parte de uno (Borjas, 1979). Los sindicatos promueven la voz colectiva, en donde canalizan las quejas de los empleados a las directivas de las empresas, tendiendo a politizar la fuerza laboral e incrementando sus expectativas por medio del conocimiento de sus derechos laborales. Por lo tanto, pertenecer a un sindicato disminuiría la probabilidad de ser despedido por reportar insatisfacción. Es decir, existe una relación negativa entre la sindicalización y la satisfacción laboral (Bartel, 1981; Freeman y Medoff, 1985; Schwochau, 1987).

Dentro de la evidencia empírica, la relación contractual no es solo un indicador de la estabilidad laboral, sino que además está relacionado a las tareas que desempeña el individuo en el lugar de trabajo, a las condiciones en las que estas se desarrollan y a las perspectivas de promoción que tiene el trabajador (Gamero, 2005). En este sentido, Booth et al. (2002) mencionan que los empleos esporádicos o estacionales impactarían negativamente sobre la satisfacción laboral de los trabajadores que poseen este tipo de contrato a diferencia de aquellos empleados fijos o permanentes. Las horas trabajadas semanalmente estarían vinculadas al tipo de contrato, siendo los empleos con una determinada duración, ya sea a tiempo completo o parcial, los que conducen a una pérdida de satisfacción laboral respecto a los empleos fijos o con nombramiento, sin embargo, los empleos a tiempo parcial bajo un contrato permanente tendrían un impacto positivo en el reporte de satisfacción laboral (Kraiser, 2002; Benz y Frey, 2008).

Por su parte, el tamaño del establecimiento influiría en la satisfacción laboral. Los individuos que trabajan en establecimientos grandes reportarían niveles inferiores de satisfacción, ya que en general, estos tienen reglas más estrictas y una planificación minuciosa de horas y días de trabajo extra restringiendo de esta manera la libertad del individuo (Stafford, 1980; Idson, 1990; Oi y Idson, 1999; Serrano, 2011). Sin embargo, estos trabajadores serían menos propensos a abandonar su trabajo a pesar del nivel de satisfacción reportado (Winter-Ebmer y Zweimuller, 1999).

Los beneficios laborales recibidos por parte del patrono o el empleador como: alimentación, vivienda, vacaciones, seguridad social y capacitación podrían impactar positivamente en la satisfacción laboral, ya que constituyen un derecho propio de los trabajadores (Donohue y Heywood, 2004; Uppal, 2005; Artz, 2010).

La literatura muestra que existiría una relación positiva y significativa entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional por parte de los trabajadores. Al respecto, Rowden (2002) estudia la relación entre el aprendizaje en el lugar del trabajo y la satisfacción laboral en las pequeñas y medianas empresas, gran parte de la satisfacción reportada por los trabajadores se debería a las oportunidades de apren-

dizaje obtenidas en el lugar de trabajo. Por su parte, Lowry et al. (2002) mencionan que los trabajadores más capacitados tenderían a permanecer en el trabajo.

Respecto a los problemas de salud ocasionados por las actividades relacionadas en el trabajo, Guerrero y Puerto (2007) señalan que los costos derivados a las afecciones de salud en los trabajadores podrían ser altos, ya que existirían una reducción en el nivel de productividad. Este efecto sería más pronunciado cuando dichas afecciones se convierten en enfermedades permanentes (Ruiz, 1987; Madrian, 1994).

Finalmente, el sector económico en el que trabajan las personas podrían ser un fuerte determinante de satisfacción laboral. Los trabajadores que perteneces a los servicios educativos, administración pública y actividades agrícolas reportarían un mayor nivel de satisfacción, mientras que las actividades relacionadas a los servicios de alimentación, empleo doméstico y construcción reportarían menores niveles de satisfacción (Millan et al., 2013).

# Capítulo 3

## Datos y metodología

---

En este capítulo se describen la base datos, la metodología y las variables utilizadas en esta investigación. Además, se presenta el análisis descriptivo y la construcción de cada una de las variables utilizadas en los modelos.

### 3.1. Datos

En este estudio se utilizan los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), quincuagésima novena ronda, año 2018, específicamente de la sección satisfacción en el trabajo. Esta encuesta es de aplicación continua y forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), misma que recaba información socioeconómica, de empleo, desempleo, subempleo, características del mercado laboral, actividad económica y las fuentes de ingresos de la población ecuatoriana.

La ENEMDU es una encuesta que levanta información trimestralmente desde junio de 2007. Su cobertura es nacional, tanto para el área urbana y rural, cuenta con cinco ciudades autorrepresentadas, abarca a 17.066 viviendas ocupadas y a 59.348 personas. Está dirigida a personas de 5 años y más, sin embargo, la información referente a satisfacción en el trabajo tiene como población objetivo a los individuos

de 15 años en adelante.

Para este estudio se considera a la población en edad de trabajar que, según el INEC, son aquellas personas que tienen entre 15 a 65 años. Cabe mencionar que la sección de satisfacción en el trabajo se refiere únicamente a la ocupación principal de los individuos y se consideran aquellos que perciben una remuneración, por lo tanto, aquellos trabajadores o ayudantes no remunerados no forman parte de este estudio.

## 3.2. Metodología

### 3.2.1. Modelos de elección discreta con variable dependiente ordenada

La metodología comúnmente empleada en las investigaciones referentes a la satisfacción laboral, dada su naturaleza ordinal, han sido los modelos probit ordenados.

Los modelos de variable dependiente discreta, como el probit, resultan adecuados, ya que el objetivo no es predecir el comportamiento medio de los individuos, sino analizar los determinantes de la probabilidad que un individuo se reporte dentro de un conjunto de categorías de satisfacción laboral (Gazioglu y Tansel, 2006; Cueto y Pruneda, 2015; Fetai et al., 2015; Montero y Rau, 2015; Nie y Souza–Poza, 2017).

Al respecto, Greene (2011) señala que los modelos probit ordenado siguen una forma semejante al modelo probit binario, en donde su variable dependiente es una variable latente (no observada). La estructura de este modelo parte de la siguiente especificación:

$$y^* = X'\beta + \varepsilon \quad (3.1)$$

Para este estudio, la variable dependiente  $y$  está constituida por cuatro categorías:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{Totalmente descontento} \\ 2 & \text{Descontento pero conforme} \\ 3 & \text{Poco contento} \\ 4 & \text{Contento} \end{cases} \quad (3.2)$$

Como se mencionó, usualmente  $y^*$  no es observada, lo que se observa es:

$$y = \begin{cases} 1 & \text{si } y^* \leq 0, \\ 2 & \text{si } 0 < y^* \leq \mu_1, \\ 3 & \text{si } \mu_1 < y^* \leq \mu_2, \\ 4 & \text{si } \mu_2 \leq y^* \end{cases} \quad (3.3)$$

la cual depende de un conjunto de variables  $\mathbf{x}$ , y de ciertos factores no observables  $\varepsilon$ , y parámetros  $\mu_i$  desconocidos a ser estimados por medio de los  $\beta_i$ . Al igual que el modelo probit binario, se asume que  $\varepsilon$  se distribuye normalmente. Con estas consideraciones, las probabilidades a ser estimadas son:

$$\begin{aligned} Prob(y = 1|x) &= \Phi(-\mathbf{x}'\beta), \\ Prob(y = 2|x) &= \Phi(\mu_1 - \mathbf{x}'\beta) - \Phi(-\mathbf{x}'\beta), \\ Prob(y = 3|x) &= \Phi(\mu_2 - \mathbf{x}'\beta) - \Phi(\mu_1 - \mathbf{x}'\beta), \\ Prob(y = 4|x) &= 1 - \Phi(\mu_2 - \mathbf{x}'\beta) \end{aligned} \quad (3.4)$$

La ecuación 3.4 predice la probabilidad de ocurrencia de cada uno de los eventos, estableciendo la relación entre la variable dependiente (satisfacción laboral) y las variables explicativas.

Dado que estas probabilidades deben ser mayores o iguales que 0 y menores o iguales

a 1, la condición para que todas estas sean positivas es:

$$0 < \mu_1 < \mu_2 < \mu_3 \quad (3.5)$$

Debido a que los coeficientes del modelo no son interpretables, es necesario estimar los efectos marginales de los cambios en los regresores de  $\mathbf{x}$ :

$$\begin{aligned} \frac{\delta Prob(y = 1|\mathbf{x})}{\delta x} &= -\Phi(-\mathbf{x}'\beta), \\ \frac{\delta Prob(y = 2|\mathbf{x})}{\delta x} &= \Phi(-\mathbf{x}'\beta) - \Phi(\mu_1 - \mathbf{x}'\beta)\beta, \\ \frac{\delta Prob(y = 3|\mathbf{x})}{\delta x} &= \Phi(\mu_1 - \mathbf{x}'\beta) - \Phi(\mu_2 - \mathbf{x}'\beta)\beta, \\ \frac{\delta Prob(y = 4|\mathbf{x})}{\delta x} &= \Phi(\mu_2 - \mathbf{x}'\beta)\beta \end{aligned} \quad (3.6)$$

En este estudio se procederá a estimar dos modelos. El primer modelo (M1) busca explicar los determinantes de la satisfacción en el trabajo de todas las personas que perciben una remuneración, mientras que el segundo modelo (M2) explica la satisfacción en el trabajo de las personas bajo relación de dependencia, donde se incluyen variables que se encuentran disponibles únicamente para este grupo (estabilidad laboral y beneficios laborales).

A continuación, se expresa la forma funcional del primer modelo:

$$\begin{aligned} y_i = & \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \beta_7 x_{7i} + \beta_8 x_{8i} + \\ & + \beta_9 x_{9i} + \beta_{10} x_{10i} + \beta_{11} x_{11i} + \beta_{12} x_{12i} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Con  $i = 1, \dots, N_1$ , siendo  $N_1 = 21,447$ .

Donde:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{Totalmente descontento} \\ 2 & \text{Descontento pero conforme} \\ 3 & \text{Poco contento} \\ 4 & \text{Contento} \end{cases} \quad (3.7)$$

$\beta_0$ : Constante

$\beta_i$ : Coeficientes estimados de las variables independientes

VARIABLES INDEPENDIENTES:

$x_1$ : Edad

$x_2$ : Género

$x_3$ : Etnia

$x_4$ : Estado civil

$x_5$ : Nivel de instrucción

$x_6$ : Zona de residencia

$x_7$ : Logaritmo del ingreso per cápita

$x_8$ : Tamaño de establecimiento

$x_9$ : Horas trabajadas a la semana

$x_{10}$ : Problemas de salud asociados al trabajo

$x_{11}$ : Tipo de empleado

$x_{12}$ : Rama de actividad

La forma funcional del segundo modelo esta dada por:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \beta_7 x_{7i} + \beta_8 x_{8i} + \\ + \beta_9 x_{9i} + \beta_{10} x_{10i} + \beta_{11} x_{11i} + \beta_{12} x_{12i} + \beta_{13} x_{13i} + \beta_{14} x_{14i} + \varepsilon_i$$

Con  $i = 1, \dots, N_2$ , siendo  $N_2 = 12,987$ .

Donde:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{Totalmente descontento} \\ 2 & \text{Descontento pero conforme} \\ 3 & \text{Poco contento} \\ 4 & \text{Contento} \end{cases} \quad (3.8)$$

$\beta_0$ : Constante

$\beta_i$ : Coeficientes estimados de las variables independientes

VARIABLES INDEPENDIENTES:

$x_1$ : Edad

$x_2$ : Género

$x_3$ : Etnia

$x_4$ : Estado civil

$x_5$ : Nivel de instrucción

$x_6$ : Zona de residencia

$x_7$ : Logaritmo del ingreso per cápita

$x_8$ : Tamaño de establecimiento

$x_9$ : Horas trabajadas a la semana

$x_{10}$ : Problemas de salud asociados al trabajo

$x_{11}$ : Tipo de empleado

$x_{12}$ : Rama de actividad

$x_{13}$ : Estabilidad laboral

$x_{14}$ : Beneficios laborales

### 3.3. Análisis de correcta especificación

Posterior a la estimación de los parámetros es necesario llevar a cabo una serie de pruebas que garanticen la correcta especificación del modelo, asegurando así la obtención de buenos estimadores (Wooldridge, 2012). Al respecto, Greene (2011) señala que la presencia de heterocedasticidad, omisión de variable relevante, inclusión de variable irrelevante y multicolinealidad tiene graves repercusiones sobre los estimadores.

#### 3.3.1. Heterocedasticidad

Cuando un modelo presenta heterocedasticidad, la varianza del término de error que está condicionada a las variables explicativas no es la misma para todas las combinaciones de estas variables. A pesar de que los estimadores son insesgados estos pueden no ser eficientes (Wooldridge, 2012). Al no corregir este problema se incumple uno de los principales supuestos del modelo clásico que es la homocedasticidad (Greene, 2011).

Para identificar la presencia de heterocedasticidad se emplea el test de Breusch Pagan, donde la hipótesis nula es  $H_0$ : *Varianza constante* y la hipótesis alternativa  $H_a$ : *Varianza no constante*. Al rechazarse  $H_0$  se evidencia un problema de heterocedasticidad, por lo tanto es necesario corregirlo mediante la inclusión de errores robustos en la estimación del modelo.

#### 3.3.2. Omisión de variable relevante

La omisión de variable relevante en la especificación de un modelo tiene como consecuencia la obtención de estimadores sesgados. Este problema también es conocido como subespecificación del modelo, lo que significa que una o varias variables exóge-

nas importantes han sido excluidas del modelo poblacional (Wooldridge, 2012).

El test Ramsey (RESET) realiza el contraste de la hipótesis nula  $H_0$ : *El modelo no tiene variables omitidas* y la hipótesis alternativa  $H_a$ : *El modelo tiene variables omitidas*. Al rechazarse la hipótesis nula, entonces existe un problema de omisión de variable relevante. Una posible solución es revisar la literatura y evaluar la posibilidad de incluir variables relevantes, siempre y cuando estén disponibles. Además, es importante revisar la correcta forma funcional del modelo, lo cual también se encuentra anclado a la revisión de la literatura.

### 3.3.3. Multicolinealidad

La multicolinealidad hace referencia a la existencia de una relación lineal exacta o aproximadamente exacta entre dos o más variables explicativas. Las consecuencias de la presencia de multicolinealidad se pueden evidenciar en los estimadores, ya que estos serán menos eficientes.

Si la multicolinealidad es perfecta, los coeficientes de regresión serán indeterminados y sus errores estándar no estarán definidos. Los indicadores de la presencia de multicolinealidad son:  $R^2$  muy alto, sin embargo, los coeficientes de la regresión no son estadísticamente significativos; los estimadores y sus errores estándar son sensibles a cambios de los datos y los intervalos de confianza son más amplios (Gujarati y Porter, 2010) . El método más usual para detectar presencia de multicolinealidad es el factor de inflación de la varianza (VIF), el cual, en general, se considera que existe un problema de multicolinealidad si este valor es mayor a 10.

### 3.3.4. Correcta clasificación

Respecto al poder de clasificación de los modelos, en la tabla 3.1 se observa que el *modelo 1* presenta un 72,29 % de correcta clasificación de los datos predichos respecto

a los observados, mientras que para el *modelos 2* este porcentaje es de 74,98 %.

Tabla 3.1: Tabla de correcta clasificación

<b>Modelo</b>	<b>% correcta clasificación</b>
<i>Modelo 1</i>	72,29 %
<i>Modelo 2</i>	74,98 %

Elaboración: Autores

### 3.4. Variables

En este apartado se presenta el análisis descriptivo y la construcción de las variables endógena y exógenas de los modelos.

#### 3.4.1. Variable Endógena

La variable dependiente fue extraída de la encuesta ENEMDU, quincuagésima novena ronda, de la Sección 2: *Satisfacción en el Trabajo*, y corresponde a la pregunta *¿Cómo se siente en su trabajo?* medida en una escala del 1 al 4, que va desde el nivel más bajo de satisfacción (totalmente descontento) hasta el nivel más alto (contento).

La Figura 3.1 muestra la distribución de la satisfacción laboral en el Ecuador de acuerdo con la escala mencionada anteriormente. Se observa que más de la mitad de la población declara estar contento en el trabajo (72.4%), el 18.6% reporta estar poco contento, el 7.1% afirma estar descontento pero conforme, mientras que el 1,9% estaría totalmente descontento.

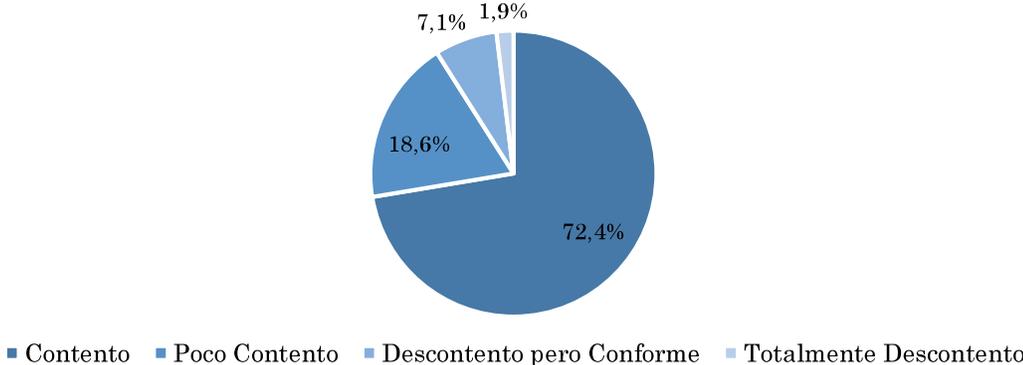


Figura 3.1: Distribución de la satisfacción laboral  
Fuente: ENEMDU 2018  
Elaboración: Autores

Además, para aquellos individuos que reportan no estar contentos se indaga el motivo de su descontento. La Figura 3.2 muestra los motivos de descontento, entre los principales se encuentran los bajos ingresos, pocas posibilidades de progreso e inestabilidad laboral.

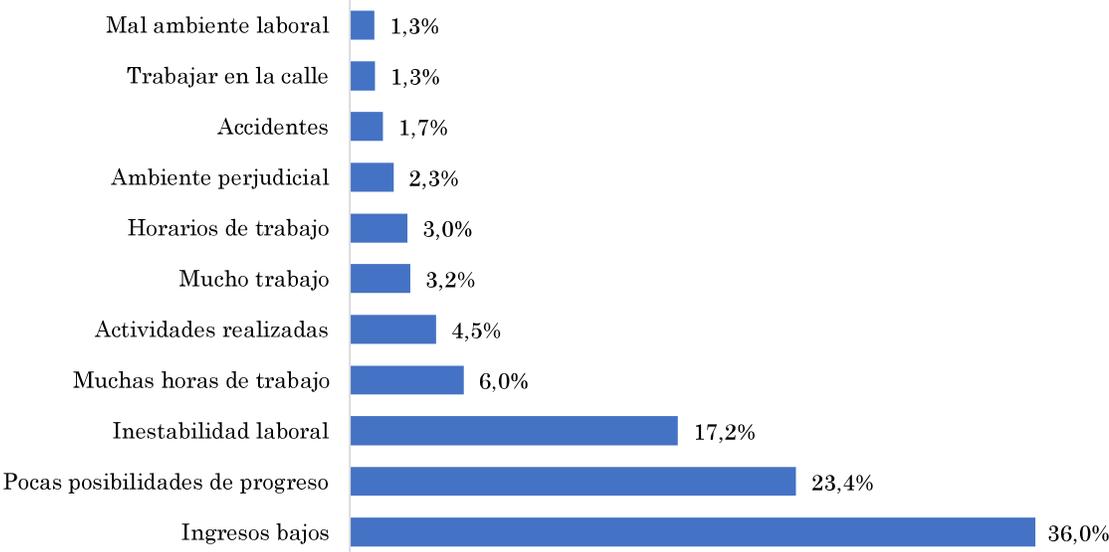


Figura 3.2: Motivos de insatisfacción laboral  
Fuente: ENEMDU 2018  
Elaboración: Autores

El descontento por bajos ingresos puede estar relacionado al nivel de instrucción de los individuos. En la Figura 3.3 se evidencia que el 42,4% de quienes reportan descontento por ingresos bajos poseen educación secundaria, seguido de aquellos que tienen educación primaria (42,2%).

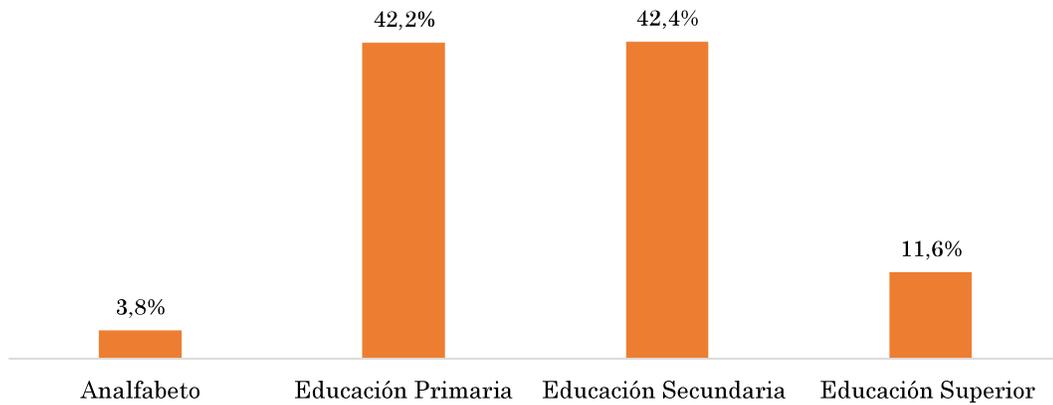


Figura 3.3: Descontento por bajos ingresos por nivel de instrucción  
Fuente: ENEMDU 2018  
Elaboración: Autores

Asimismo, el quintil económico al que pertenecen los individuos puede incidir en el descontento por bajos ingresos. La Figura 3.4 muestra que las personas pertenecientes a los quintiles más bajos poseen niveles de instrucción inferiores. Por ejemplo, en el quintil 1 el 53,9% de quienes forman parte de este grupo poseen educación primaria y el 36,6% educación secundaria. Un comportamiento semejante se observa en los quintil 2 y 3, lo cual da indicios que el descontento por bajos ingresos podría deberse a la baja cualificación de los individuos.

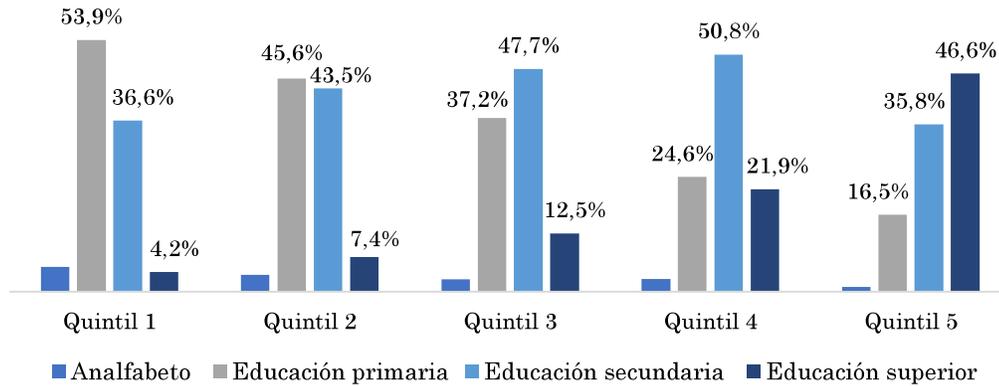


Figura 3.4: Descontentos por bajos ingresos económicos por quintil económico y nivel de instrucción  
 Fuente: ENEMDU 2018  
 Elaboración: Autores

### 3.4.2. Variables exógenas

#### Género

En la literatura se sugiere que las mujeres serían más probables de reportar un mayor nivel de satisfacción laboral (Clark, 1997; Dex, 1988). Como se observa en la Figura 3.5, el 76 % de la población femenina estaría contenta en el trabajo, mientras que la población masculina reporta el 70.2 %.

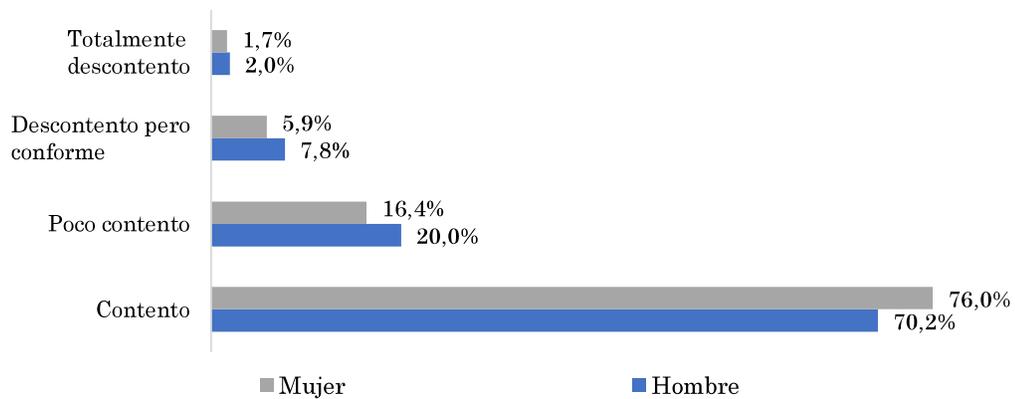


Figura 3.5: Satisfacción laboral por género  
 Fuente: ENEMDU 2018  
 Elaboración: Autores

### Autoidentificación étnica

En referencia a la autoidentificación étnica, en la Figura 3.6 se muestra que los individuos que se autoidentifican como mestizos y blancos reportan el porcentaje más alto de satisfacción en el trabajo con 74,1% y 76,4% respectivamente.

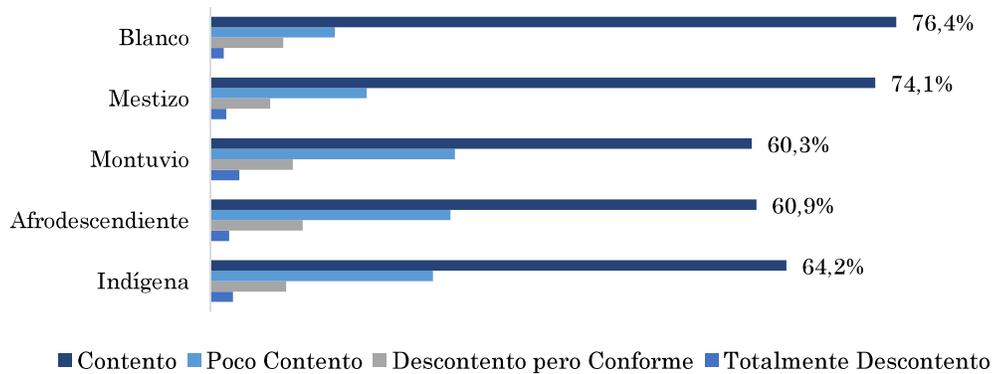


Figura 3.6: Satisfacción laboral por etnia  
Fuente: ENEMDU 2018  
Elaboración: Autores

### Estado civil

Respecto al estado civil, Austrom et al. (1988) señalan que los individuos casados tienden a reportar mayor nivel de satisfacción laboral. Para el caso ecuatoriano, se observa una diferencia de alrededor del 2% entre los individuos con pareja y sin pareja que se reportarían como contentos. Como se observa en la Figura 3.7 el 73,2% de los individuos con pareja reportan un mayor nivel de satisfacción en el trabajo, mientras que para los individuos sin pareja este reporte alcanzaría el 71,1%.

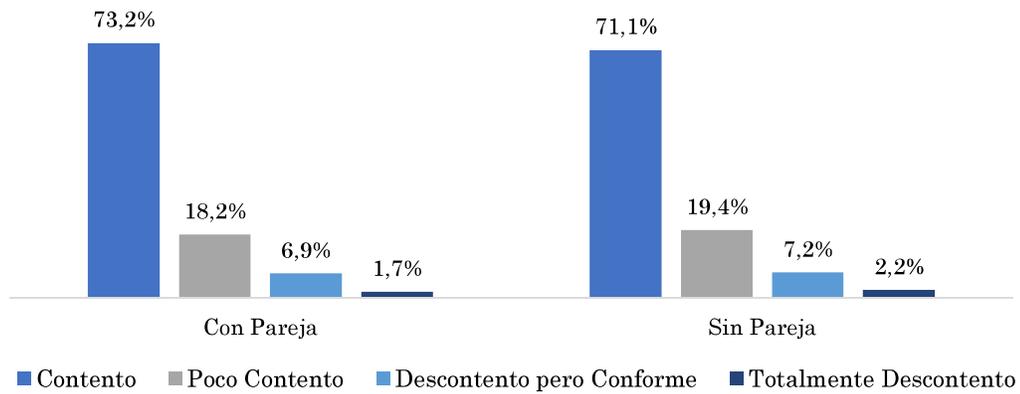


Figura 3.7: Satisfacción laboral por estado civil

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

### Educación

En la Figura 3.8 se observa que el 86 % los individuos que reporta un mayor nivel de satisfacción laboral, poseen un nivel de instrucción superior. Además, se puede apreciar que el nivel de insatisfacción en el trabajo incrementa conforme el nivel de instrucción disminuye.

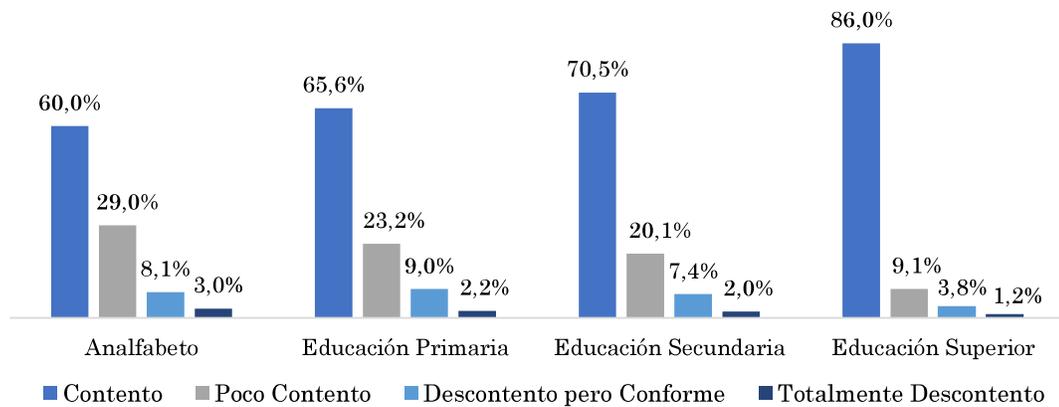


Figura 3.8: Satisfacción laboral por nivel de instrucción

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

### Quintil económico

Respecto al quintil económico, la literatura indica que existiría una relación con el nivel de instrucción, en donde se esperaría reportes de satisfacción similares. En la Figura 3.9 se observa que existe un mayor nivel de satisfacción laboral en los quintiles económicos más altos. En el quintil 5, el 88,8% de los individuos se reportan contentos en el trabajo, mientras que en el quintil 1 este reporte alcanzaría el 53,5%.

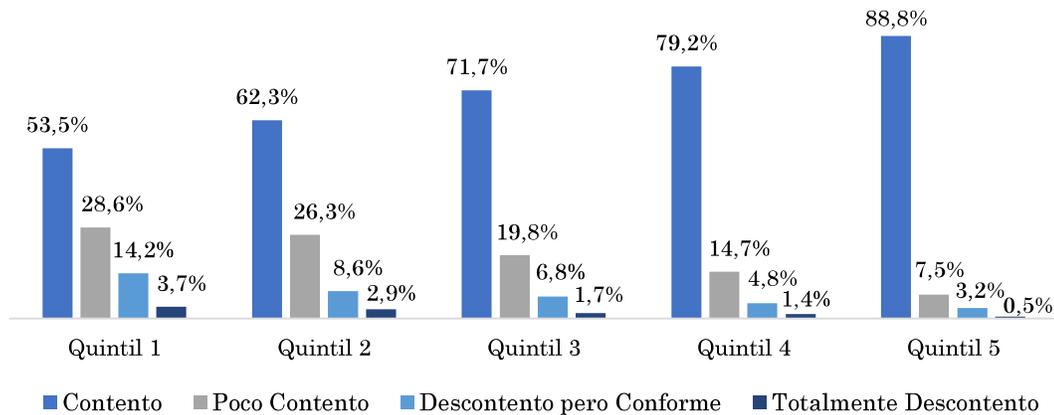


Figura 3.9: Satisfacción laboral por quintil económico  
Fuente: ENEMDU 2018  
Elaboración: Autores

### Horas de trabajo

De acuerdo al Código de Trabajo del Ecuador, Capítulo Quinto, artículo 47, la jornada de trabajo máxima será de ocho horas diarias, con un total de cuarenta horas semanales. Es así que, para este estudio, se consideran tres grupos, individuos que trabajan menos de 40 horas a la semana, 40 horas semanales y más de 40 horas a la semana. En la Figura 3.10 se muestra que en el 82,7% de la población que trabaja 40 horas a la semana reportaría el nivel más alto de satisfacción en el trabajo. No obstante, el nivel de insatisfacción con el trabajo se incrementaría para los individuos que trabajan menos o más de cuarenta horas semanales, en donde aquellos que trabajan menos de 40 horas semanales presentarían un mayor nivel de insatisfacción.

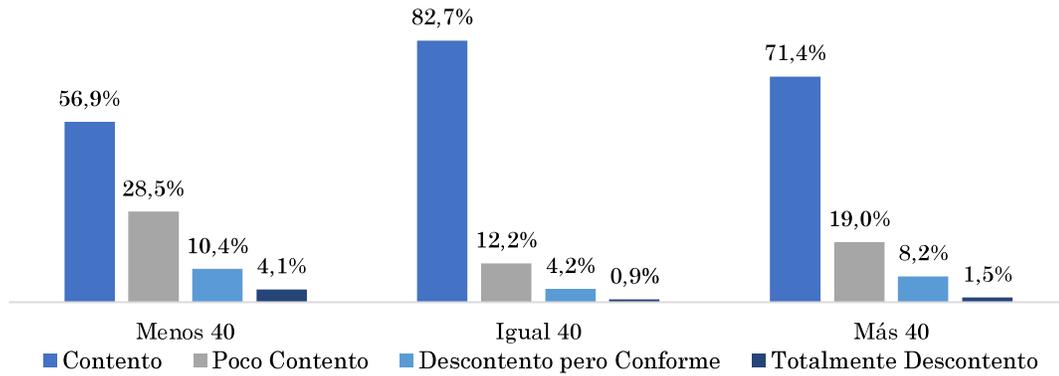


Figura 3.10: Satisfacción laboral por horas de trabajo semanal

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

### Tamaño del establecimiento

En la Figura 3.11 se evidencia que trabajar en establecimientos con 100 o más personas incrementa en 27,5 % la proporción de individuos que reportan mayor nivel de satisfacción en el trabajo con respecto a aquellos que trabajan en lugares que trabajan en lugares con un número menor de empleados. Además, se observa que en estos establecimientos los niveles de satisfacción laboral disminuyen.

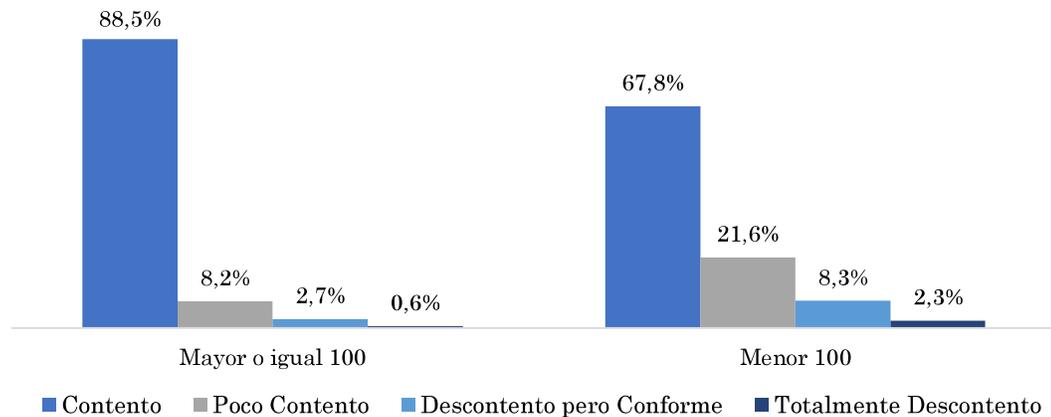


Figura 3.11: Satisfacción laboral por tamaño del establecimiento

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

### Rama de actividad

La Figura 3.12 muestra que el 78,8% de los individuos pertenecientes al sector de servicios reportan mayores niveles de satisfacción laboral, mientras que aquellos trabajadores del sector de agricultura (63,8%) y construcción (60,9%) son los menos satisfechos en el trabajo. Este resultado podría estar asociado al tipo de contrato (salario, afiliación al IESS, estabilidad laboral, entre otros) y actividades que realizan.

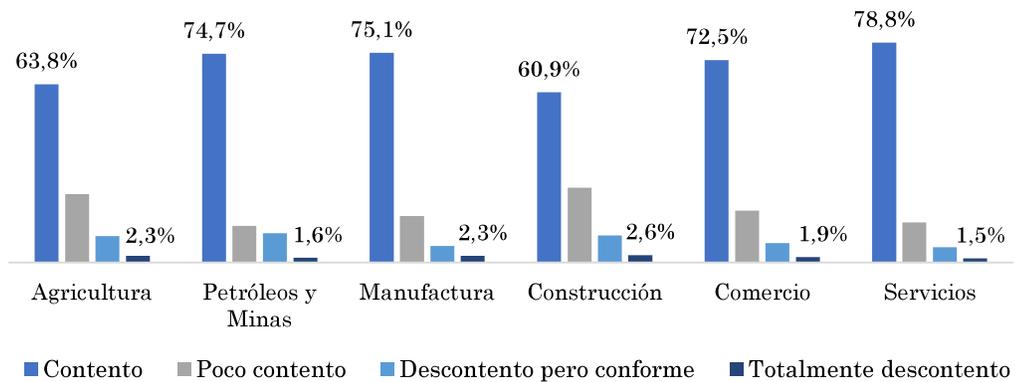


Figura 3.12: Satisfacción laboral por rama de actividad

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

### Estabilidad laboral

Según Benz y Frey (2008) la satisfacción laboral incrementa cuando los individuos tienen trabajos seguros. En este sentido, se considera al tipo de contrato que se suscribe entre el empleador y el empleado como medida de estabilidad laboral. La Figura 3.13 muestra que el 93% de quienes tienen nombramiento en sus lugares de trabajo reportan el nivel más alto de satisfacción, seguidos de aquellos con contrato indefinido (83,9%), mientras que los niveles de insatisfacción más altos son reportados por aquellos que tienen un contrato por obra, por horas o por jornal.

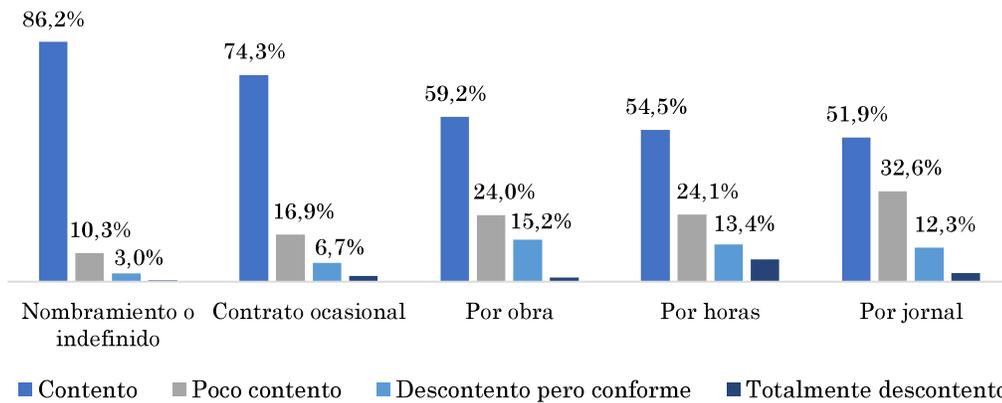


Figura 3.13: Satisfacción laboral por tipo de contrato  
 Fuente: ENEMDU 2018  
 Elaboración: Autores

### Beneficios laborales

Dentro de las características asociadas al sector formal, la Figura 3.14 muestra que dentro de las características que producen mayor satisfacción en los trabajadores están: la capacitación (89,8%), seguido por el pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo (87,9%), y la seguridad social (87,7%).

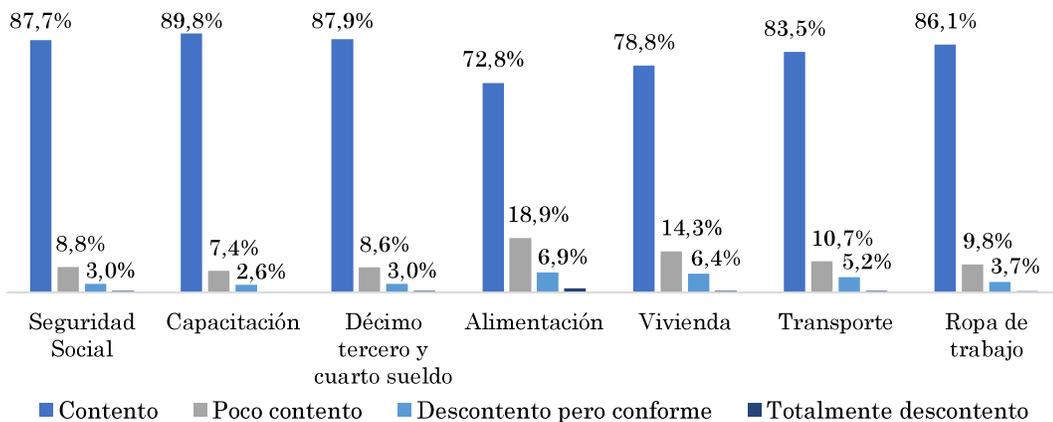


Figura 3.14: Satisfacción laboral por beneficios laborales  
 Fuente: ENEMDU 2018  
 Elaboración: Autores

### Problemas de salud

La Figura 3.15 muestra que el nivel de satisfacción laboral disminuye cuando los individuos han presentado problemas de salud causados por el desempeño de actividades de su trabajo actual. Es así que, el 73,3% de los individuos que no han sufrido enfermedades a causa de su trabajo se reportarían como contentos con su trabajo, mientras que para aquellos que han presentado enfermedades este reporte alcanzaría el 57,8%.

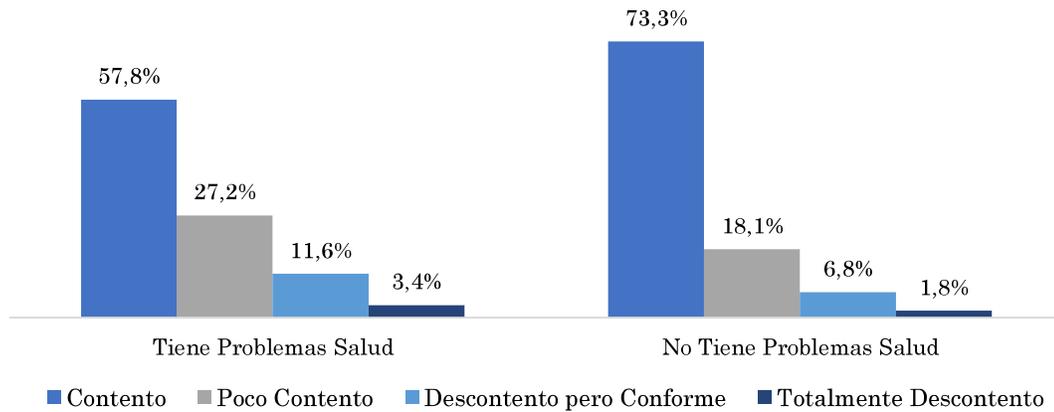


Figura 3.15: Satisfacción laboral por estado de salud

Fuente: ENEMDU 2018

Elaboración: Autores

Finalmente, en las Tablas 3.2 y 3.3 se muestra la construcción de todas las variables correspondientes a las características sociodemográficas y a las relacionadas al lugar de trabajo de los individuos.

Tabla 3.2: Variables explicativas socioeconómicas

Variable	Descripción	Signo esperado	Autores
Edad	Edad del individuo	+/-	Montero y Rau (2015); Pichler y Wallace (2009); Clark (1996)
Mujer	1 si el individuo es mujer, 0 caso contrario	+	Clark (1997); Kaiserr (2005)
Etnia mestizo (Base)	1 si el individuo se autodenomina como mestizo, 0 caso contrario	+	Bartel (1981)
Etnia indígena	1 si el individuo se autodenomina como indígena, 0 caso contrario	-	
Etnia afrodescendiente	1 si el individuo se autodenomina como afrodescendiente, 0 caso contrario	-	
Etnia montuvio	1 si el individuo se autodenomina como montuvio, 0 caso contrario	-	
Etnia blanco	1 si el individuo se autodenomina como blanco, 0 caso contrario	+	
Con pareja (Base)	1 si el individuo es casado o en unión libre, 0 caso contrario	+	Montero y Rau (2015); Austrom et al. (1988); Watson (1981)
Sin pareja	1 si el individuo es soltero, viudo o divorciado, 0 caso contrario	-	
Analfabeto	1 si el individuo no posee ningún estudio, centro de alfabetización o jardín de infantes, 0 caso contrario	+	Fetai et al. (2015); Bartolucci et al. (2015)
Educación primaria	1 si el individuo cursó primaria o educación básica, 0 caso contrario	+	
Educación secundaria (Base)	1 si el individuo cursó secundaria o bachillerato, 0 caso contrario	-	
Educación superior	1 si el individuo cursó postbachillerato o postgrado, 0 caso contrario	+	
Área Urbana	1 si la zona de residencia del individuo es urbana, 0 caso contrario	-	Fossum (1974); Extremera et al. (2009)
Ingreso per cápita	Logaritmo natural del ingreso per cápita	+	Rees (1993); Baxter (1973)
Tamaño del establecimiento	1 si el individuo trabaja en un establecimiento con más de 100 personas, 0 caso contrario	+	Serrano (2011); Idson (1990)
Horas Trabajadas	39 o menos horas	+	Brown y Rotundo (2004); Booth y Van Ours (2008)
	40 horas (Base)	+	
	40 o más horas	-	

Elaboración: Autores

Tabla 3.3: Variables explicativas referentes a los individuos en relación de dependencia

Variable	Descripción	Signo esperado	Autores
Recibe décimo tercer y cuarto sueldo (Base)	1 si el individuo recibe décimo tercero o cuarto, 0 caso contrario	+	Rowden (2002); Lowry et al. (2002)
Recibe alimentación	1 si el individuo recibe alimentación, 0 caso contrario	+	
Recibe vivienda	1 si el individuo recibe vivienda, 0 caso contrario	+	
Recibe ropa de trabajo	1 si el individuo recibe ropa de trabajo, 0 caso contrario	+	
Recibe capacitación	1 si el individuo recibe capacitación, 0 caso contrario	+	
Recibe transporte	1 si el individuo recibe transporte, 0 caso contrario	+	
Recibe seguridad social	1 si el individuo recibe seguridad social, 0 caso contrario	+	
Problemas de Salud	1 si el individuo presenta problemas de salud a causa del trabajo, 0 caso contrario	-	Ruiz (1987); Guerrero y Puerto (2007)
Tipo de Empleado	1 si el individuo es empleado privado, 0 caso contrario	-	Iglesias et al. (2010)
Fijo (Base)	1 si el individuo tiene nombramiento o contrato indefinido, 0 caso contrario	+	Blanchflower y Oswald (2004)
Contrato ocasional	1 si el individuo tiene contrato ocasional, 0 caso contrario	-	
Contrato por obra	1 si el individuo tiene contrato por obra, 0 caso contrario	-	
Contrato por horas	1 si el individuo tiene contrato por horas, 0 caso contrario	-	
Contrato por jornal	1 si el individuo tiene contrato por jornal, 0 caso contrario	-	
Servicios (Base)	1 si el individuo trabaja en servicios, 0 caso contrario	+	Millan et al. (2013)
Agricultura	1 si el individuo trabaja en agricultura, 0 caso contrario	-	
Minas y petróleos	1 si el individuo trabaja en petróleos y minas, 0 caso contrario	+	
Manufactura	1 si el individuo trabaja en manufactura, 0 caso contrario	+	
Construcción	1 si el individuo trabaja en construcción, 0 caso contrario	-	
Comercio	1 si el individuo trabaja en comercio, 0 caso contrario	+	

Elaboración: Autores

# Capítulo 4

## Resultados

---

En este capítulo se analiza el impacto que tienen los factores sociodemográficos y las características laborales en la satisfacción laboral de los ecuatorianos. Se muestran los resultados de los modelos probit ordenados M1 y M2 <sup>1</sup>.

### 4.1. Estimación de los modelos

En la tabla 4.1 se presentan los resultados de la estimación del primer modelo probit ordenado (M1). Se reportan los efectos marginales y los errores estándar.

Respecto a las características propias de los individuos, se observa que ser mujer incrementaría la probabilidad de reportarse contento en el trabajo respecto a los hombres. El coeficiente de esta variable es positivo y estadísticamente significativo. Este resultado es corroborado por diversos autores, los cuales indican que, en general, las mujeres reportarían un mayor nivel de satisfacción respecto a los hombres ya que presentarían menores expectativas relacionadas al entorno laboral (Hodson, 1984;

---

<sup>1</sup>El análisis de correcta especificación para cada uno de los dos modelos se encuentra en el **Anexo 1**.

Dex, 1988; Clark, 1996; Sloane y Williams, 2000) .

Tabla 4.1: Efectos marginales, Modelo 1

	Contento		Poco Contento		Descontento pero conforme		Totalmente descontento	
	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.
Edad	- 0.008***	(0.002)	0.005***	(0.001)	0.003***	(0.000)	0.001***	(0.000)
Edad <sup>2</sup>	0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)
Mujer	0.056***	(0.007)	- 0.034***	(0.004)	- 0.018***	(0.002)	- 0.051***	(0.001)
Indígena	- 0.022*	(0.012)	0.013*	(0.007)	0.007*	(0.004)	0.002*	(0.001)
Afrodescendiente	- 0.065***	(0.016)	0.037***	(0.008)	0.218***	(0.006)	0.007***	(0.002)
Montuvio	- 0.020	(0.013)	0.012	(0.007)	0.007	(0.004)	0.002	(0.001)
Blanco	0.009	(0.025)	- 0.005	(0.015)	- 0.003	(0.008)	- 0.001	(0.002)
Sin Pareja	- 0.049***	(0.006)	0.028***	(0.004)	0.015***	(0.002)	0.005***	(0.001)
Analfabeto	- 0.011	(0.018)	0.006	(0.011)	0.003	(0.006)	0.001	(0.002)
Educación primaria	0.004	(0.007)	- 0.003	(0.004)	- 0.001	(0.002)	- 0.000	(0.001)
Educación superior	0.043***	(0.009)	- 0.026***	(0.005)	- 0.013***	(0.003)	- 0.004***	(0.001)
Área urbana	- 0.037***	(0.007)	0.022***	(0.004)	0.012***	(0.002)	0.003***	(0.001)
ln.ingreso	0.093***	(0.004)	- 0.055***	(0.003)	- 0.029***	(0.001)	- 0.009***	(0.001)
Tamaño del estable- cimiento	0.077***	(0.010)	- 0.047***	(0.006)	- 0.023***	(0.003)	- 0.007***	(0.001)
39 o menos horas	- 0.176***	(0.009)	0.095***	(0.005)	0.060***	(0.003)	0.021***	(0.002)
Más de 40 horas	- 0.073***	(0.008)	0.042***	(0.004)	0.024***	(0.003)	0.007***	(0.001)
Problemas Salud	- 0.130***	(0.014)	0.069***	(0.006)	0.045***	(0.005)	0.016***	(0.002)
Empleado Privado	- 0.048***	(0.014)	0.029***	(0.010)	0.015***	(0.005)	0.004***	(0.001)
Agricultura	0.012	(0.009)	- 0.007	(0.006)	- 0.004	(0.003)	- 0.001	(0.001)
Minas y petróleoos	- 0.051	(0.037)	0.029	(0.020)	0.017	(0.013)	0.005	(0.004)
Manufactura	0.002	(0.010)	- 0.001	(0.006)	- 0.001	(0.003)	- 0.000	(0.001)
Construcción	- 0.079***	(0.013)	0.044***	(0.007)	0.026***	(0.005)	0.009***	(0.002)
Comercio	- 0.000	(0.009)	0.000	(0.005)	0.000	(0.003)	0.000	(0.001)

\*p < 0.10, \*\*p < 0.05, \*\*\*p < 0.01

Errores estándar en paréntesis

Por su parte, los resultados muestran un comportamiento en forma de “U” entre la edad y la satisfacción laboral, en donde los individuos más satisfechos corresponderían a los jóvenes y a los adultos mayores. La evidencia empírica muestra que la satisfacción laboral presentaría una tendencia decreciente hasta alcanzar los 31 años e incrementa luego de ello. Estos resultados pueden deberse a la disminución

de las aspiraciones en los adultos mayores y a la poca experiencia de los jóvenes en el mercado laboral (Clark, 1996; Eskildsen et al., 2003).

En cuanto a la etnia, la probabilidad de reportar satisfacción en el trabajo disminuiría para los individuos que se autoidentifican como indígenas y afrodescendientes respecto a los mestizos. Además, la probabilidad de estar descontento pero conforme en el trabajo incrementaría para los afrodescendientes. Estos resultados son estadísticamente significativos y similares a los obtenidos por Bartel (1981) y Clark (1996) quienes señalan que el nivel de insatisfacción de los afrodescendientes está asociado a la discriminación y al pago que los individuos reciben por su trabajo, este último factor podría estar relacionado al nivel de instrucción.

Otro factor determinante de la satisfacción laboral es el nivel de educación. Los resultados sugieren que la probabilidad de estar contento en el trabajo incrementaría para aquellos que cuentan con educación superior respecto a quienes poseen educación secundaria. Este resultado es corroborado por Borjas (1979); Fetai et al. (2015) quienes aseveran la existencia de una relación positiva entre educación y satisfacción laboral. Los trabajadores con mayor nivel de educación tendrían acceso a mejores posiciones dentro de su trabajo, incrementando sus perspectivas de carrera, su productividad y utilidad (Bryson et al., 2004).

Referente a la ubicación geográfica, existiría una relación negativa y estadísticamente significativa entre la zona de residencia y la satisfacción laboral. Los resultados sugieren que residir en zonas urbanas disminuiría la probabilidad de estar contento en el trabajo en relación a los residentes de las zonas rurales. La literatura menciona que aquellos individuos que residen en zonas rurales se enfrentan a bajos niveles de estrés y de competencia laboral a causa del bajo nivel de especialización, por lo tanto, los individuos reportarían niveles más altos de satisfacción pese a que en las zonas urbanas existen mejores condiciones económicas y laborales (Fossum, 1974; Mimura y Mauldin, 2005; Extremera et al., 2009).

Por otro lado, existiría una relación negativa y estadísticamente significativa entre el estado civil y el reporte de satisfacción laboral. De esta manera, la probabilidad de estar contento en el trabajo disminuiría para los individuos que no tienen pareja, sean solteros, viudos o divorciados. Al respecto, Montero y Rau (2015) mencionan que este resultado estaría ligado a la responsabilidad que implica estar casado, puesto que estos individuos tienden a buscar un trabajo estable, mismo que se encuentra vinculado a niveles más altos de satisfacción laboral (Austrom et al., 1988).

Trabajar en un establecimiento grande (más de cien personas) incrementaría la probabilidad de que el individuo reporte mayor satisfacción laboral. A pesar que los estándares de calidad y niveles de exigencia son más altos en estos establecimientos (Serrano, 2011), este resultado podría estar asociado a una mayor estabilidad, buen ambiente laboral, altos salarios y capacitación, características que son propias de estos establecimientos (Rebitzer, 1986).

Las horas de trabajo estarían positivamente relacionadas con la satisfacción laboral. Los resultados muestran que existiría una mayor probabilidad de reportar insatisfacción laboral cuando el individuo trabaja menos o más de 40 horas semanales respecto a aquellos que trabajan 40 horas semanales<sup>2</sup>. Además, individuos que trabajan menos de 40 horas exhibirían una mayor insatisfacción. Estos resultados concuerdan con la literatura, un individuo que trabaja más o menos horas que el promedio reportaría niveles más bajos de satisfacción en general, repercutiendo en la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida y la salud psicológica (Renolds y Aletraris, 2006).

Por otro lado, los resultados muestran que existiría una relación negativa y estadísticamente significativa entre los problemas de salud asociados a las actividades desempeñadas en el trabajo y la satisfacción laboral reportada. La probabilidad de reportarse contento disminuiría cuando los individuos presenten afecciones en su salud respecto a aquellos que tienen buen estado de salud. Este resultado es re-

---

<sup>2</sup>Se ha tomado como referencia a la jornada máxima de trabajo, que acorde al Código del Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015) esta no excederá las 40 horas semanales.

corriente en la literatura, estudios señalan que esta probabilidad se incrementaría cuando producto de las afecciones se desarrollan enfermedades a largo plazo, con lo que la productividad de los trabajadores podría disminuir considerablemente (Ruiz, 1987; Guerrero y Puerto, 2007).

En cuanto al sector de trabajo, los resultados sugieren que pertenecer al sector privado disminuiría la probabilidad de reportar altos niveles de satisfacción laboral respecto a los empleados del sector público. Al respecto, Carrillo (2004) y Gasparini et al. (2015) señalan que este resultado podría estar asociado a la brecha salarial existente a favor del empleado público, sin embargo, para trabajadores con más de 13 años de escolaridad formal este efecto se reduciría drásticamente.

Por último, respecto a la rama de actividad, estar empleado en el sector de la construcción disminuiría la probabilidad de estar contento en el trabajo respecto a aquellos empleados en trabajos de prestación de servicios. Este resultado es estadísticamente significativo, sin embargo, las actividades relacionadas con la agricultura, petróleo y minas, manufactura y comercio no fueron estadísticamente significativas. Estos resultados concuerdan con Iglesias et al. (2010) y Millan et al. (2013), quienes mencionan que los individuos empleados en la construcción reportarían mayor insatisfacción laboral principalmente por los peligros asociados a las actividades laborales e inestabilidad laboral.

A diferencia del primer modelo, en el segundo se incluyen las características asociadas a los empleados bajo relación de dependencia, como el tipo de contrato suscrito entre el empleador y el empleado, y los beneficios laborales que percibe el trabajador. Los resultados se presentan en la tabla 4.2.

Referente al tipo de contrato, los resultados sugieren que mientras más inestable es el tipo de contrato, la probabilidad de reportar altos niveles de satisfacción laboral disminuiría considerablemente respecto a aquellos que poseen un contrato indefinido o nombramiento, siendo el contrato por horas el que tendría un mayor impacto. En

este sentido, Booth et al. (2002) y Gamero (2005) señalan que el tipo de contrato no solo es un indicador de la estabilidad laboral sino que además está relacionado a las tareas que desempeña el individuo en el lugar de trabajo, a las condiciones en las que éstas se desarrollan y a las perspectivas de promoción que tiene el trabajador, las cuales impactarían sobre la satisfacción laboral de los trabajadores.

Los beneficios laborales forman parte de las compensaciones que los trabajadores en relación de dependencia, las cuales, en general, tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores (Uppal, 2005; Artz, 2010).

Los resultados evidencian que poseer seguridad social incrementaría la probabilidad de reportarse más satisfecho en el trabajo. Asimismo, recibir capacitación acorde a las funciones que el trabajador desempeña tiene una relación positiva y significativa en el reporte de satisfacción laboral, lo cual está en concordancia con los estudios de Rowden (2002) y Lowry et al. (2002) quienes indican que la capacitación dentro del trabajo incrementa las oportunidades de ascenso y salarios, incrementando así la satisfacción laboral.

Finalmente, la actividad económica que desempeñan los trabajadores, beneficios laborales como alimentación, vivienda, transporte y ropa de trabajo no resultaron ser estadísticamente significativos. Este resultado podría ser explicado por el efecto que tiene la estabilidad laboral en el reporte de satisfacción, ya que el tipo de contrato está asociado a los beneficios laborales que reciben por parte del empleador.

Tabla 4.2: Efectos marginales, Modelo 2

	Contento		Poco Contento		Descontento pero conforme		Totalmente descontento	
	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.	dy/dx	E. E.
Edad	- 0.010***	(0.002)	0.007***	(0.001)	0.003***	(0.001)	0.001***	(0.000)
Edad <sup>2</sup>	0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)	- 0.000***	(0.000)
Mujer	0.035***	(0.009)	- 0.023***	(0.006)	- 0.010 ***	(0.002)	- 0.002***	(0.001)
Indígena	- 0.031*	(0.017)	0.020*	(0.010)	0.009*	(0.005)	0.002*	(0.001)
Afrodescendiente	- 0.062***	(0.020)	0.039***	(0.012)	0.019***	(0.006)	0.005***	(0.002)
Montuvio	- 0.030*	(0.016)	0.018*	(0.010)	0.008*	(0.005)	0.002*	(0.001)
Blanco	0.025	(0.029)	- 0.017	(0.020)	- 0.007	(0.008)	- 0.002	(0.002)
Sin Pareja	- 0.022***	(0.008)	0.014***	(0.005)	0.006***	(0.002)	0.002***	(0.001)
Analfabeto	0.033	(0.024)	- 0.022	(0.016)	- 0.009	(0.006)	- 0.002	(0.001)
Educación primaria	0.024***	(0.009)	- 0.016***	(0.006)	- 0.007***	(0.002)	- 0.002***	(0.001)
Educación superior	0.019*	(0.011)	- 0.012	(0.008)	- 0.005*	(0.003)	- 0.001***	(0.001)
Área urbana	- 0.037***	(0.009)	0.024***	(0.006)	0.010***	(0.002)	0.002***	(0.001)
ln.ingreso	0.077***	(0.006)	- 0.050***	(0.004)	- 0.022***	(0.002)	- 0.005***	(0.001)
Tamaño del estable- cimiento	0.012	(0.012)	- 0.008	(0.008)	- 0.003	(0.003)	- 0.001	(0.001)
39 o menos horas	- 0.135***	(0.012)	0.081***	(0.007)	0.042***	(0.004)	0.012***	(0.002)
Más de 40 horas	- 0.079***	(0.010)	0.049***	(0.006)	0.023***	(0.003)	0.006***	(0.001)
Problemas Salud	- 0.145***	(0.018)	0.084***	(0.010)	0.047***	(0.007)	0.014***	(0.003)
Empleado Privado	- 0.054***	(0.016)	0.036***	(0.011)	0.015***	(0.004)	0.003***	(0.001)
Agricultura	- 0.006	(0.017)	0.004	(0.011)	0.002	(0.005)	0.000	(0.001)
Minas y petróleo	- 0.056	(0.041)	0.035	(0.025)	0.017	(0.013)	0.004	(0.004)
Manufactura	0.006	(0.013)	- 0.004	(0.009)	- 0.002	(0.004)	- 0.000	(0.001)
Construcción	- 0.019	(0.018)	0.012	(0.011)	0.006	(0.005)	0.001	(0.001)
Comercio	0.001	(0.013)	- 0.001	(0.008)	- 0.000	(0.004)	0.000	(0.001)
Contrato ocasional	- 0.057***	(0.011)	0.036***	(0.007)	0.017***	(0.003)	0.004***	(0.001)
Contrato por obra	- 0.102**	(0.040)	0.061***	(0.022)	0.032**	(0.014)	0.009**	(0.005)
Contrato por horas	- 0.130***	(0.045)	0.076***	(0.023)	0.042***	(0.016)	0.013**	(0.006)
Contrato por jornal	- 0.097***	(0.020)	0.060***	(0.012)	0.029***	(0.006)	0.008***	(0.002)
Recibe alimentación	0.004	(0.008)	- 0.003	(0.005)	- 0.001	(0.002)	- 0.000	(0.001)
Recibe vivienda	0.026	(0.020)	- 0.017	(0.014)	- 0.007	(0.005)	- 0.002	(0.001)
Recibe transporte	0.002	(0.018)	- 0.001	(0.012)	- 0.000	(0.005)	- 0.000	(0.001)
Recibe ropa de tra- bajo	0.003	(0.011)	- 0.002	(0.007)	- 0.001	(0.003)	- 0.000	(0.001)
Recibe seguridad so- cial	0.095***	(0.012)	- 0.061***	(0.008)	- 0.027***	(0.004)	- 0.007***	(0.001)
Recibe capacitación	0.022*	(0.013)	- 0.014	(0.009)	- 0.006*	(0.004)	- 0.001*	(0.001)

\*p &lt; 0.10, \*\*p &lt; 0.05, \*\*\*p &lt; 0.01

Errores estándar en paréntesis

## Capítulo 5

# Conclusiones y recomendaciones

---

La presente investigación analiza los factores determinantes de la satisfacción laboral de la población ecuatoriana.

En la actualidad, el empleo no es solo un medio para la obtención de recursos para la subsistencia del trabajador y su familia, sino que es visto como una fuente de realización personal dado el tiempo, en promedio, que los individuos dedican al trabajo. De esta forma, las características asociadas al empleo representan un factor que repercute en la salud física y mental de los trabajadores y la satisfacción con su trabajo.

Los resultados de esta investigación sugieren que las características individuales como género y nivel de educación se relacionan positiva y significativamente con el reporte de satisfacción laboral. Por otro lado, los problemas de salud causados por las actividades desarrolladas en el trabajo reducen la probabilidad de reportar altos niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, para aquellos empleados en relación de dependencia, estar contratados por horas, por jornal o por obra, en promedio, tienen una menor probabilidad de re-

portar altos niveles de satisfacción laboral, indistintamente de la actividad económica en la que se encuentren empleados. Por su parte, los trabajadores afiliados al seguro social son más propensos a encontrarse contentos con su trabajo.

El empleo es uno de los temas que rigen la economía de una sociedad. Específicamente para el Ecuador, este tema se ha convertido en uno de los problemas estructurales relevantes dadas las características del mercado laboral, mismas que se encuentran influenciadas por el proceso de globalización. A pesar que se han realizado reformas al Código de Trabajo, las condiciones del mercado laboral aún no favorecen a todos los individuos equitativamente, pues persiste la inestabilidad laboral, sobre carga horaria, y otros factores asociados a esta problemática.

Por lo tanto, es necesario que la intervención del Estado en las decisiones sobre política laboral no esté enfocada únicamente en la creación de empleo, sino que a su vez este sea de calidad. Las políticas deben estar direccionadas a generar estabilidad laboral y garantizar la equidad de oportunidades y de acceso al trabajo para todos los ecuatorianos, aspectos que deben ser considerados prioritarios dentro del plan de gobierno. La satisfacción laboral de los individuos se verá afectada ante cualquier reforma que implique la flexibilización laboral que precarice la situación del trabajador.

Se recomienda que futuros estudios consideren variables como: el clima laboral, experiencia específica, habilidades, niveles de estrés e intención de abandono; factores que, acorde a la literatura, inciden notablemente sobre la satisfacción de los trabajadores.

Por último, investigaciones que profundicen en temas como género, discriminación y estabilidad laboral dentro de la satisfacción laboral permitirán tener una visión más clara de la realidad social y laboral del Ecuador.

# Bibliografía

---

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67:422–436.
- Aguiar, V. (2007). El mercado laboral ecuatoriano: Propuesta de una reforma. Edición electrónica. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007a/240/](http://www.eumed.net/libros/2007a/240/), 20-30.
- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31:626–644.
- Asamblea Nacional (2011). Constitución de la República del Ecuador 2011, 151-153.
- Asamblea Nacional (2015). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación: 28 de marzo de 2016, 8.
- Austrom, D., Baldwin, T., and Macy, G. (1988). The Single Worker: An Empirical Exploration of Attitudes, Behavior, and Well-Being. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5:22–29.
- Banco Mundial (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo*. Washington DC, 13.
- Bartel, A. (1981). Race Differences in Job Satisfaction: A Reappraisal. *The Journal of Human Resources*, XVI:249–303.

- Bartolucci, F., Bashina, A., Bruno, G., Demidova, O., and Signorelli, M. (2015). Determinants of Job Satisfaction in Young Russian Workers. *Discussions Papers*, 7:1–15.
- Baxter, J. (1973). Inflation in the Context of Relative Deprivation and Social Justice. *Scottish Journal of Political Economy*, 20:263–282.
- Belfield, C. and Harris, R. (2002). How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied Economics*, 34:535–548.
- Bénabou, R. and Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic Studies*, 70:489–520.
- Benz, M. and Frey, B. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75:362–383.
- Blanchflower, D. and Oswald, A. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88:1359–1386.
- Booth, A., Francesconi, M., and Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112:189–213.
- Booth, A. and Van Ours, J. (2008). Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *The Economic Journal*, 118:77–99.
- Boria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., and Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía - Spanish Journal of Economics and Finance*, 35(97):9–16.
- Borjas, G. (1979). Job Satisfaction, Wages and Unions. *Journal of Human Resources*, XIV:21–40.
- Bowles, S., Gintis, H., and Osborne, M. (2001). The determinants of earnings: A behavioral approach. *Journal of Economic Literature*, 39:37–76.

- Brown, D. and McIntosh, S. (1998). If You're Happy and You Know It... Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector. *Centre for Economic Performance*, 405.
- Brown, M. and Rotundo, M. (2004). Working long hours, job satisfaction and job search activity: A longitudinal investigation, 1-13.
- Bryson, A., Cappellari, L., and Lucifora, C. (2004). Does union membership really reduce job satisfaction? *British Journal of Industrial Relations*, 72:357–380.
- Cadsby, C., Song, F., and Tapon, F. (2007). Sorting and incentive effects of pay for performance: An experimental investigation. *The Academy of Management Journal*, 50:387–405.
- Carrillo, P. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20:165–174.
- Castellano, J. (1976). Rural and Urban Differences: One More Time. *The Academy of Management Journal*, 19:495–502.
- Clark, A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34:189–218.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labor Economics*, 4:341–372.
- Clark, A., Georgellis, Y., and Sanfey, P. (1998). Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany. *Research in Labor Economics*, 17:95–121.
- Coraggio, J., Espinosa, P., Guerrero, R., Larrea, C., León, M., Orbe, J., Patiño, R., Ponce, J., Sánchez, J., and Velasco, M. (2001). Empleo y Economía de Trabajo en el Ecuador. *Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales*, 1:35–41.
- Crosby, F. (1982). *Relative Deprivation and Working Women*. Oxford University Press, New York.

- Cueto, B. and Pruneda, G. (2015). Job Satisfaction of Wage and Self Employed workers. Do Job Preferences Make a Difference? *Munich Personal RePEe Archive*, 7:1–24.
- Dex, S. (1988). *Women's Attitudes towards Work*. The Macmillan Press, London, 116–145.
- Donohue, S. and Heywood, J. (2004). Job satisfaction and gender: An expanded specification. *International Journal of Manpower*, 25:211–234.
- Eskildsen, J., Kristensen, K., and Westlund, A. (2003). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26:122–136.
- Extremera, N., Durán, A., and Rey, L. (2009). The moderating effect of Trait Meta-Mood and perceived stress on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47:116–121.
- Fargher, S., Kestling, S., Lange, T., and Pacheco, G. (2008). Cultural heritage and job satisfaction in Eastern and Western Europe. *International Journal of Manpower*, 29:630–650.
- Federico, J., Federico, P., and Lundquist, G. (1976). Predicting women's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personnel Psychology*, 29:559–666.
- Fetai, B., Abdul, S., and Qirici, S. (2015). An Ordered Probit Model of Job Satisfaction in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*, 33:350–357.
- Fiorillo, D. and Nappo, N. (2011). Job satisfaction in Italy: Individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics*, 41:683–704.
- Flanagan, J., Strauss, G., and Ulman, L. (1974). Worker discontent and work place behavior. *Industrial Relations*, 13:101–123.
- Fossum, J. (1974). Urban-rural differences in job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 27:405–409.

- Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, 68:135–141.
- Freeman, R. and Medoff, J. (1985). *What Do Unions Do?* New York, 38: 244–263.
- Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 96:47–72.
- Gamero, C. (2003). *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*. Universidad de Málaga, España.
- Gamero, C. (2005). *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 226–229.
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Universidad de Málaga, issue 2010 - 07.
- Gasparini, L., Arcidiácono, M., Carella, L., Gluzmann, P., and Brassiolo, P. (2015). El empleo público en América Latina: Evidencia de las encuestas de hogares. *El Trimestre Económico*, 82:749–784.
- Gazioglu, S. and Tansel, A. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*, 38:1163–1171.
- Green, F. and Tsitsianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43:1–29.
- Greene, W. (2011). *Econometric Analysis*. Pearson, New York, 7 edition.
- Greenwood, M. (1997). *Internal migration in developed countries*. Elsevier. 1:647–720.
- Guerrero, J. and Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 6:203–234.
- Gujarati, D. and Porter, D. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill/Irwin.Inc, México, 5 edition.

- Hackman, J. and Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of Theory. *Organizational behavior human performance*, 16:250–279.
- Hamermesh, D. (1977). Economic Aspects of Job Satisfaction. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 16:111–114.
- Hamermesh, D. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36:1–30.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley, Oxford, England, 2 edition.
- Hodson, R. (1984). Corporate Structure and Job Satisfaction: A Focus on Employer Characteristics. *Sociology & Social Research*, 69:22–49.
- Holly, S. and Mohnen, A. (2012). Impact of working hours on work–life balance. *Socio-Economic Panel Study (SOEP)*, 465:1–33.
- Hoppock, R. (1935). Comparison of satisfied and dissatisfied teachers. *Psychological Bulletin*, page 12.
- Idson, T. (1990). Establishment Size, Job Satisfaction and the Structure of Work. *Applied Economics*, 22:1007–1018.
- Iglesias, C., Llorente, R., and Dueñas, D. (2010). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, 19:25–49.
- Judge, T., Bono, J., and Locke, E. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85:237–149.
- Judge, T. and Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78:939–948.
- Kaiserr, L. (2005). Gender-Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization. *German Institute for Economic Research*, pages 1–32.

- Karimi, S. (2008). Factors Affecting Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. *Scientific & Research Quarterly Journal of Mazandaran University*, 23:89–104.
- Kim, J. (2004). The effects of work experiences and institutional support on job satisfaction among NCAA coaches. *Texas A&M UUniversity*, 6–18.
- Kompier, M. (2006). The “Hawthorne effect” is a myth, but what keeps the story going? *Scand J Work Environ Health*, 32:402–412.
- Lancaster, K. (1971). Consumer Demand: A New Approach. *New York: Columbia University Press*.
- Lee, C., Ashford, S., and Bobko, P. (1990). Interactive Effects of “Type A” Behavior, and Perceived Control on Worker Performance, Job Satisfaction, and Somatic Complaints. *Academy of Management Journal*, 33:870–881.
- Locke, A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3:157–189.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of industrial and organizational psychology*, 31:1297–1349.
- Lowry, D., Simon, A., and Kimberley, N. (2002). Toward improved employment relations practices of casual employees in the New South Wales registered clubs industry. *Human Resource Development Quarterly*, 13:53–70.
- Lucas, R. (1978). On the Size Distribution of Business Firms. *Bell Journal of Economics*, 9:508–523.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hill, New York, 12 edition. 141–148.
- Luthans, F. and Thomas, L. (1989). The relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study. *Personnel Review*, 18:23–26.
- Lydon, R. and Chevalier, A. (2002). Estimates of the effect of wages on job satisfaction. *London School of Economics and Political Science*, pages 157–189.

- Madrian, B. (1994). Employment-Based Health Insurance and Job Mobility: Is There Evidence of Job-Lock? *The Quarterly Journal of Economics*, 109:27–53.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50:370–396.
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. *Technology and Culture*, 3:529–532.
- Merz, J. (2002). Time and Economic Well-Being – A Panel Analysis of Desired versus Actual Working Hours. *Review of Income and Wealth*, 48:317–346.
- Michalos, A. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16:347–414.
- Millan, J., Hessels, J., Thurik, R., and Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: An European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40:651–670.
- Mimura, Y. and Mauldin, T. (2005). American Young Adults' Rural-to-Urban Migration and Timing of Exits from Poverty Spells. *Journal of Family and Economic Issues*, 26:55–76.
- Mitchell, T. and Lason, J. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior*. McGraw-Hill, New York, 3 edition.
- Montero, R. and Rau, T. (2015). Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country. *The Journal of Development Studies*, 51:370–385.
- Moore, H. (1985). Job satisfaction and women's spheres of work. *Sex Roles*, 13:663–678.
- Nanda, R. and Browne, J. (1977). Hours of Work, Job Satisfaction and Productivity. *Public Productivity Review*, 2:46–56.
- Nawaz, A. (2010). Theories of job satisfaction: Global application & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26:45–62.

- Nie, P. and Souza-Poza, A. (2017). What Chinese Workers Value: An Analysis of Job Satisfaction, Job Expectations and Labor Turnover in China. *IZA Institute of Labor Economics*, 48:1–31.
- Oi, W. and Idson, T. (1999). *Firm size and wages*. Handbook of Labor Economics. 3:2165–2214.
- Organ, D. (1975). Extraversion, locus of control, and individual differences in conditionability in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 60:401–404.
- Perry, J., Mesch, D., and Paarlberg, L. (2006). Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited. *Public Administration Review*, 66.
- Pichler, F. and Wallace, C. (2009). What are the reasons for differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional and Institutional Explanations. *European Sociological Review*, 25:535–549.
- Porter, L. and Lawler, E. (1968). Managerial attitudes and performance. *Modern Economy*, 2:89–104.
- Raineri, A. (2007). Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: Similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración*, 14:1–42.
- Ravallion, M. (2009). Do Poorer Countries Have Less Capacity for Redistribution? *Journal of Globalization and Development*, 1:1–6.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*, volume 23. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=XLL03np>.
- Rebitzer, J. (1986). Establishment Size and Job Tenure. *Industrial Relations*, 25:292–302.
- Rees, A. (1993). The Role of Fairness in Wage Determination. *Journal of Labor Economics*, 11:243–252.

- Renolds, J. and Aletraris, L. (2006). Pursuing Preferences: The Creation and Resolution of Work Hours Mismatches. *American Sociological Review*, 71:818–838.
- Robbins, L. (1932). *An Essay in the Nature and Significance of Economic Science*. Macmillan & Co., Limited, London. 1:120–140.
- Robertson, E., Stansfeld, S., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B., and Stewart, D. (2007). *Major Depressive Episodes and Work Stress: Results From a National Population Survey*. *American Journal of Public Health*. 97:2088–2093.
- Rojas, M. (2009). *Economía de la Felicidad. Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar*. *El Trimestre Económico*. 76:537–573.
- Rowden, R. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13:407–425.
- Ruiz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. Limusa, México DF. 1.
- Schwochau, S. (1987). Union Effects on Job Attitudes. *Industrial and Labor Relations Review*, 40:209–224.
- Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy. The Psychology of Human Satisfaction*. Oxford University Press, New York. 1:32–58.
- Serrano, C. (2011). Does size matter? The Influence of Firm size on Working Conditions, Job Satisfaction and Quit Intentions. *Scottish Journal of Political Economy*, 58:221–247.
- Shajahan, D. and Shajahan, L. (2004). *Organization Behavior*. New Age International Publications. 1.
- Sloane, P. and Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender. *Labor*, 14:473–501.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: Across national analysis of levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29:517–538.

- Spector, P. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley and Sons, New York, 3 edition. 3:53–77.
- Stabler, J. (1997). Rural America: A Challenge to Regional Scientists. *Handbook of Population and Family Economics*, 33:1–14.
- Stafford, F. (1980). *Firm Size, Workplace Public Goods, and Worker Welfare*. The Economics of Firm Size, Market Structure and Social Performance, Washington D.C.
- Susman, G. (1973). Job enlargement: Effects of culture on worker responses. *Industrial Relations*, 12:1–15.
- Taylor, F. (1911). The Principles of Scientific Management. *The Sociological Review*, 7:266–269.
- Taylor, M. (1996). Earnings, independence or unemployment: Why become self-employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58:253–266.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26:336–349.
- Van Praag, B., Frijters, P., and Ferrer-i Carbonell, A. (2003). The Anatomy of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51:29–49.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons, New York.
- Watson, C. (1981). An evaluation and some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Journal of Applied Psychology*, 66:385–389.
- Webb, S. and Collette, J. (1974). Rural-Urban Differences in the Use of Stress-Alleviative Drugs. *The American Journal of Sociology*, 83:700–707.
- Winter-Ebmer, R. and Zweimuller, J. (1999). Firm-Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job-Changers. *American Economic Review*, 89:89–93.

Wooldridge, J. (2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. South-Western, United States of America, 5 edition.

# Anexos

---

## Anexo I. Análisis de correcta especificación

### Análisis de Heterocedasticidad

Tabla 5.1: Resultados del Test Breusch-Pagan en el Modelo 1

<b>Test Breusch-Pagan</b>
<i>Ho</i> : Varianza Constante
<i>Variables</i> : valores ajustados de Job_ Satisfaction
$\text{chi}^2(1) = 2323.39$
$\text{Prob} > \text{chi}(2) = 0.0000$
Elaboración: Autores

Tabla 5.2: Resultados del Test Breusch-Pagan en el Modelo 2

<b>Test Breusch-Pagan</b>
<i>Ho</i> : Varianza Constante
<i>Variables</i> : valores ajustados de Job_ Satisfaction
$\text{chi}^2(1) = 2189.57$
$\text{Prob} > \text{chi}(2) = 0.0000$
Elaboración: Autores

## Análisis de Variable Omitida

Tabla 5.3: Resultados del Test Ramsey RESET en el Modelo 1

<b>Test Ramsey RESET</b>
<i>H<sub>0</sub></i> : Modelo no tiene variables omitidas
$F(3,21420) = 36.10$
$\text{Prob} > F = 0.0000$
Elaboración: Autores

Tabla 5.4: Resultados del Test Ramsey RESET en el Modelo 2

<b>Test Ramsey RESET</b>
<i>H<sub>0</sub></i> : Modelo no tiene variables omitidas
$F(3,12944) = 32.17$
$\text{Prob} > F = 0.0000$
Elaboración: Autores

## Análisis de Multicolinealidad

Tabla 5.5: Factor inflacionario de la Varianza (VIF), Modelo 1

<b>Variable</b>	<b>VIF</b>	<b>1/VIF</b>
Edad	46.35	0.021577
Edad2	45.82	0.021824
Tipo_empleado_privado	2.09	0.478176
Agricultura	2.07	0.482721
Tamaño_establecimiento	1.96	0.508995
Edu_superior	1.56	0.639231
ln_ingresop	1.55	0.645685
39 o menos horas	1.53	0.653229
Area_Urbana	1.52	0.656642
Edu_primaria	1.49	0.670276
Más de 40 horas	1.36	0.737905
Comercio	1.34	0.746826
Manufactura	1.29	0.773338
Contrucción	1.28	0.783246
Mujer	1.20	0.832560
Analfabeto	1.17	0.855477
Sin Pareja	1.16	0.864219
Indígena	1.12	0.896422
Montubio	1.09	0.914424
Petróleo_Minas	1.04	0.964619
Problemas_Salud	1.02	0.978682
Afrodescendiente	1.01	0.986933
Blanco	1.01	0.993574
Media VIF	4.71	
Elaboración:	Autores	

Tabla 5.6: Factor inflacionario de la Varianza (VIF), Modelo 2

<b>Variable</b>	<b>VIF</b>	<b>1/VIF</b>
Edad	45.00	0.022222
Edad2	43.72	0.022873
Por jornal	4.41	0.226710
Agricultura	3.49	0.286677
S_social	2.89	0.346033
Tipo_empleado_privado	2.31	0.433381
Tamaño_establecimiento	2.29	0.437230
Construcción	2.13	0.469139
Edu_superior	1.79	0.558511
ln_ingresop	1.76	0.569112
Edu_primaria	1.52	0.657183
R_ropa_t	1.50	0.664815
39 o menos horas	1.50	0.668345
Area_Urbana	1.43	0.701099
C_ocasional	1.40	0.712093
Manufactura	1.39	0.718224
Comercio	1.32	0.755595
R_capacitación	1.31	0.761494
Mujer	1.28	0.782223
Más de 40 horas	1.22	0.822870
Sin Pareja	1.21	0.825959
R_alimentación	1.21	0.827208
R_transporte	1.14	0.877436
Montubio	1.12	0.892003
Analfabeto	1.11	0.898600
Por_obra	1.11	0.903115
Petróleo_Minias	1.10	0.912870
Vivienda	1.09	0.918639
Por_horas	1.08	0.924050
Indígena	1.08	0.929111
Problemas_Salud	1.02	0.980742
Blanco	1.01	0.989996
Media VIF	4.18	
Elaboración:	Autores	