

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

SEDE ECUADOR

PROGRAMA DE ECONOMÍA

CONVOCATORIA 2010-2012

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAestrÍA EN ECONOMÍA Y GESTIÓN
EMPRESARIAL (PYMES)**

**DETERMINANTES DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE
LOS AÑOS 2007 Y 2011**

MIGUEL ANTONIO GARCÉS VELÁSTEGUI

MARZO 2013

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

SEDE ECUADOR

PROGRAMA DE ECONOMÍA

CONVOCATORIA 2010-2012

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAestrÍA EN ECONOMÍA Y GESTIÓN
EMPRESARIAL (PYMES)**

**DETERMINANTES DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE
LOS AÑOS 2007 Y 2011**

MIGUEL ANTONIO GARCÉS VELÁSTEGUI

ASESOR DE TESIS: LUIS CASTRO ABRIL

LECTORES: PABLO SAMANIEGO Y KATIUSKA KING

MARZO 2013

DEDICATORIA

Dedicado a todas aquellas personas que realizan su trabajo con amor, encontrando realización personal con él, enriqueciendo sus propias vidas y a la sociedad a la que pertenecen.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de la manera más profunda a mis papás por su apoyo permanente e incondicional que me ha permitido lograr todas mis metas. A Luis Castro Abril, por su compromiso y la confianza que siempre me la ha brindado, su ayuda ha sido sumamente valiosa para lograr esta meta. Agradezco mucho también a FLACSO-Ecuador por permitirme obtener una educación de gran nivel, de la cual me siento muy satisfecho de haberla podido aprovechar de muy buena manera. Agradezco mucho a todos quienes me han brindado su apoyo y me han sabido otorgar su ayuda y colaboración siempre que les ha sido posible, guardo una inmensa gratitud a todos ellos.

ÍNDICE

Contenido	Páginas
INTRODUCCIÓN	9
Definición del problema	9
Formulación de hipótesis	10
Hipótesis referentes a las correlaciones de las variables socio-económicas y demográficas con la satisfacción laboral.....	10
Hipótesis referentes a los factores determinantes de insatisfacción en 2007 y 2011.....	10
Hipótesis referentes a las diferencias en los factores que determinan insatisfacción entre hombres y mujeres	10
Objetivos de la investigación.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos	11
Justificación de la investigación	11
CAPÍTULO 1.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
La satisfacción laboral como temática de estudio.....	14
Evolución histórica de la investigación en torno a la satisfacción laboral	16
Aproximación conceptual a la satisfacción e insatisfacción laboral.....	18
La satisfacción laboral como temática multidimensional y multidisciplinar.....	20
La satisfacción laboral como temática de estudio desde la Economía	21
Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral	22
La insatisfacción laboral	25
Factores determinantes de la satisfacción laboral.....	26
La perspectiva de género en la satisfacción laboral.....	29
CAPÍTULO 2.....	31
COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	31
Introducción	31
Institucionalidad del mercado laboral ecuatoriano	31
Institucionalidad del mercado laboral en el período 2007-2011.....	34
El mandato 8	35
La Constitución de la República del Ecuador del año 2008	36
La satisfacción e insatisfacción laboral en el contexto institucional laboral ecuatoriano....	38

El mercado laboral ecuatoriano. Problemática y estadísticas	39
El mercado laboral en el período 2007-2011	43
La evolución salarial en el Ecuador en el período 2007-2011	49
Discriminación laboral en el Ecuador.....	52
CAPÍTULO 3.....	56
Metodología y Fuente de datos.....	56
Medición de la satisfacción laboral.....	56
Hechos estilizados en torno a la temática de los determinantes de la satisfacción e insatisfacción laboral	57
Fuente de datos de la investigación	60
Metodología.....	62
Modelo econométrico probit.....	62
Variables utilizadas en la estimación del modelo probit	64
Análisis de componentes principales (ACP).....	66
Análisis factorial (AF)	67
CAPÍTULO 4.....	71
Resultados de la investigación.....	71
Introducción	71
Nivel de satisfacción laboral en el Ecuador.....	71
Nivel de satisfacción laboral por género.....	72
Incidencia de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral.....	73
Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral para el año 2007	74
Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral para el año 2011	83
Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador	91
Determinantes de la insatisfacción laboral para el año 2007.....	91
Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Mujeres	98
Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Hombres	102
Comparación de resultados por género.....	109
Determinantes de la insatisfacción laboral para el año 2011	109
Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Mujeres	113
Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Hombres	117
Comparación de resultados por género.....	121

Comparación de resultados entre los años 2007 y 2011	121
CONCLUSIONES	122
ANEXO 1.....	127
ANEXO 2.....	132
ANEXO 3.....	138
Bibliografía	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Respuestas a la insatisfacción laboral.....	25
Gráfico 2. Evolución del Salario Básico Mensual: términos reales (2001-2006).....	42
Gráfico 3. Evolución de la composición de la PEA: Nacional urbano y rural (2007-2011) ...	44
Gráfico 4. PEA de 10 a 17 años / 18 años y más: Nacional urbano y rural (2007-2011).....	44
Gráfico 5. Matrícula a clases: Nacional urbano y rural (2007-2011)	45
Gráfico 6. Evolución del mercado laboral nacional: urbano y rural (2007-2011).....	46
Gráfico 7. Desocupación urbana por sexo (2007-2011)	47
Gráfico 8. Subocupación urbana por sexo (2007-2011)	47
Gráfico 9. Ocupados plenos afiliados y no afiliados al IESS: nacional urbano	48
Gráfico 10. Porcentaje de subempleados y de ocupados plenos que se encuentran afiliados al IESS (2007-2011)	48
Gráfico 11. Subempleo y pleno empleo respecto a niveles de instrucción (2007-2011).....	49
Gráfico 12. Evolución del Salario Básico Mensual: términos reales (2007-2011).....	50
Gráfico 13. Evolución del ingreso laboral mediano real (USD dólares/hora) (2007-2011)....	50
Gráfico 14. Índice de salario real (año base 2004=100) (2007-2011).....	51
Gráfico 15. Restricción presupuestaria: canastas familiares básica y vital (2006-2011)	52
Gráfico 16. Niveles de satisfacción laboral en el Ecuador para los años 2007 y 2011	72
Gráfico 17. Nivel de satisfacción laboral por género para los años 2007 y 2011.....	73
Gráfico 18. Relación de la edad con la satisfacción laboral para el año 2007.....	77
Gráfico 19. Relación del número de horas trabajadas por semana con la satisfacción laboral para el año 2007.....	77
Gráfico 20. Relación de la edad con la satisfacción laboral para el año 2011.....	86
Gráfico 21. Relación del número de horas trabajadas por semana con la satisfacción laboral para el año 2011	86
Gráfico 22. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. General: 2007	92

Gráfico 23. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Mujeres: 2007	99
Gráfico 24. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Hombres: 2007	103
Gráfico 25. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. General: 2011	110
Gráfico 26. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Mujeres: 2011	114
Gráfico 27. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Hombres: 2011	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Direcciones históricas de la satisfacción laboral	17
Tabla 2. Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral	23
Tabla 3. Efectos de diversos factores laborales sobre la satisfacción en el trabajo	27
Tabla 4. Variables relacionadas con el individuo que inciden en la satisfacción laboral	28
Tabla 5. Variables de insatisfacción laboral	70
Tabla 6. Resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit para el año 2007	75
Tabla 7. Resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit para el año 2011	84

INTRODUCCIÓN

Definición del problema

La satisfacción laboral es un fin en sí mismo que compete al trabajador y a la empresa, así el enfoque de la concepción de satisfacción laboral no se limita a una mera postura utilitarista en la que la satisfacción laboral es sólo uno más de los factores necesarios para lograr una producción mayor (Jiménez, 2008: 5).

El tema de la satisfacción laboral representa una problemática debido a que ésta varía en función de una considerable variedad de aspectos individuales como organizacionales donde los factores socio-culturales tienen un peso significativo (Raineri, 2007: 3). De esta manera es que los factores que determinan la satisfacción e insatisfacción laboral varían de un país a otro e incluso como lo manifiesta la Sociedad para la Gestión del Recurso Humano (SHRM: Society for Human Resource Management) (2009), al cambiar los indicadores económicos de un año a otro, cambia así también la importancia otorgada a cada factor laboral por parte de los trabajadores. Se aborda el tema de la satisfacción desde una perspectiva de género debido a la problemática de inserción laboral de las mujeres en el Ecuador, con altas tasas de subempleo y desempleo de este grupo poblacional y un alto porcentaje de la población laboral femenina que se desempeña en el sector informal de la economía (Utreras, 2010). Para el presente análisis se utiliza el término ‘género’ como sinónimo de ‘sexo’ puesto que se estudia la situación de las mujeres respecto a la de los hombres.

Por tanto, la pregunta general de investigación planteada para el presente trabajo es la siguiente: ¿Cuáles son los determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador y qué diferencias se presentan de acuerdo a la variable de género entre los años 2007 y 2011?

De esta manera, las preguntas específicas de investigación que se han planteado son las siguientes:

- ¿Cómo se manifiestan las correlaciones de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral en el Ecuador para los años 2007 y 2011 considerando el mes de diciembre?
- ¿Cuáles son los determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador en los años 2007 y 2011 considerando el mes de diciembre?
- ¿Son diferentes los factores que determinan insatisfacción laboral en los hombres diferentes a los que determinan insatisfacción laboral en las mujeres?

Formulación de hipótesis

Hipótesis referentes a las correlaciones de las variables socio-económicas y demográficas con la satisfacción laboral

- Considerando la variable de género, las mujeres se encuentran más satisfechas laboralmente que los hombres.
- En lo referente al estado civil, las personas solteras tienen mayor satisfacción laboral.
- Tomando en cuenta a la variable de etnia, debido la discriminación laboral existente en el país la categoría de blanco tiene mayor satisfacción laboral.
- El contar con afiliación a la seguridad social se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral.

Hipótesis referentes a los factores determinantes de insatisfacción en 2007 y 2011

- Los factores que determinan insatisfacción laboral en el Ecuador para 2007 son: los bajos ingresos percibidos, la falta de estabilidad laboral, las malas relaciones laborales, el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales.
- Los bajos ingresos percibidos y la falta de estabilidad laboral ya no inciden determinadamente en el año 2011 debido a las políticas implantadas en protección a los derechos a los trabajadores.
- Las malas relaciones laborales, el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales constituyen factores determinantes tanto para el año 2007 como para 2011.

Hipótesis referentes a las diferencias en los factores que determinan insatisfacción entre hombres y mujeres

- Trabajar jornadas muy largas es un factor que determina insatisfacción laboral en las mujeres mas no en los hombres.
- Los bajos ingresos percibidos es un factor que determina insatisfacción en hombres pero no en mujeres.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la insatisfacción laboral en el Ecuador en los años 2007 y 2011 considerando la información a diciembre, identificando sus factores determinantes y sus diferencias de acuerdo a la variable de género.

Objetivos específicos

- Analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y económicas con la satisfacción laboral en el Ecuador para los meses de diciembre 2007 y diciembre de 2011 y por género.
- Identificar los factores que determinan insatisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos a diciembre de 2007 y a diciembre de 2011.
- Analizar las posibles diferencias existentes en los factores que determinan insatisfacción laboral en el Ecuador entre mujeres y hombres.

Justificación de la investigación

El estudio del ámbito laboral es de suma importancia dentro de la economía ya que los problemas en el ámbito laboral tienen un espacio central en los desequilibrios económicos y sociales de una nación. De esta manera, se ha otorgado una especial importancia en las políticas públicas que permitan generar ocupación plena y una adecuada inserción al mercado laboral. Es así que “tanto en sus intervenciones en la calidad de Presidente como en sus libros académicos, Rafael Correa ha sostenido que el indicador más importante de la economía es el del empleo” (El Universo, 2010). Por ello se dice también que el tema del empleo tiene una gran trascendencia tanto en la actualidad así como para el futuro (Sierra-Valenzuela, 1993).

Es necesario tomar en cuenta que si bien la generación de empleo es algo muy importante dentro de la política pública, también es de gran relevancia el fomento de empleo de calidad, lo que repercute tanto en el bienestar del empleado como en la competitividad de las empresas y asimismo en un mayor desarrollo social. Y es que el empleo tiene una gran trascendencia al proporcionar “una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad” (Vos, 1987 citado en Aguiar, 2007). Más aun, el empleo tiene la capacidad de ser fuente de realización personal, el trabajo es dignidad humana en acto. Es en este sentido entonces que el tema de la satisfacción laboral tiene una gran importancia tanto a nivel personal como organizacional, e incluso, a nivel social.

De esta manera, se ha concluido que “el análisis de la satisfacción de los empleados debe considerarse una prioridad en el seno de las organizaciones” (Sánchez et al., 2007a: 27). De manera consistente, Sánchez, et al. (2007a) manifiestan que “el éxito y la supervivencia de las organizaciones dependen cada vez más de la capacidad de sus recursos humanos. La moderna organización requiere que sus empleados consideren los objetivos corporativos como suyos. Así, se pone de manifiesto la importancia de la satisfacción laboral de los trabajadores como factor de competitividad y calidad en la empresa” (Sánchez et al., 2007a: 1). La satisfacción laboral tiene una gran relevancia para los trabajadores, e incluso yendo más allá y de un modo mucho más trascendente, “en la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad” (García-Viamontes, 2010).

Son significativos los beneficios que brinda una elevada satisfacción laboral, así mismo Atalaya (1999) destaca que un índice alto de satisfacción en el trabajo se relaciona directamente con resultados organizacionales positivos, mayores índices de productividad, lo cual conlleva al desarrollo organizacional. Mientras que para Gamero (2003), la insatisfacción laboral radica en el abandono por parte de los empleados a la organización lo que se refleja en el índice de rotación de personal; se refleja también en el absentismo de los empleados, en las diversas actividades de protesta suscitadas e incluso en trabajo contraproducente en actos que dañan la organización.

Puesto que los factores que determinan insatisfacción laboral no pueden ser transferidos a otras culturas u otros países, se vuelve muy importante conocer cuáles son los factores que determinan insatisfacción laboral para los(as) trabajadores(as) en el Ecuador; y al ser que estos determinantes pueden variar en el tiempo, se ha considerado dos meses equivalentes y relativamente recientes para el análisis.

El período de tiempo 2007-2011 resulta especialmente interesante puesto que se trata de la administración del gobierno del presidente Rafael Correa, “constituyéndose en la primera administración que logra completar un período presidencial desde 1996” (CIG, 2011: 8). De esta manera, el estudiar la variación existente en la satisfacción e insatisfacción laboral de diciembre de 2007 a diciembre de 2011 resulta particularmente interesante pues permite contrastar cómo se encuentra la satisfacción laboral al término del quinto año del actual gobierno respecto al término del primer año de gobierno, considerando que en este gobierno se han dado importantes avances en las garantías a los derechos de los trabajadores tanto con el Mandato 8 como con la nueva Constitución de la República del Ecuador promulgada en 2008.

Por tanto, se realizará el análisis de los determinantes de insatisfacción laboral en el Ecuador el año 2007 y se estudiará la variación que ha existido de los mismos para el año 2011, considerando el mes de diciembre en ambos casos.

A pesar de que la satisfacción laboral ha sido una de las temáticas más estudiadas dentro del comportamiento organizacional (Sánchez, et al., 2007a: 4) y la significativa importancia de la misma, no existen muchos estudios que aborden esta temática en el Ecuador; por lo que esta investigación pretende ser una contribución a la literatura relacionada a la satisfacción laboral en el Ecuador.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral como temática de estudio

El empleo cumple un rol de suma importancia en la vida de los trabajadores, es así que en la mayoría de las sociedades industrializadas los empleados ocupan aproximadamente un tercio de su tiempo diario en el trabajo (Gamero, 2003); y más aún “el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal” (Weinert, 1985 citado en Gamero, 2003: 8).

El estudio del empleo cobra entonces un gran interés, y su importancia se debe de manera muy especial a las significativas implicaciones que tiene el empleo tanto a nivel personal, como a nivel organizacional y así como también a nivel social; además dados los cambios que operan en las organizaciones¹ se logra comprender la gran importancia de comprender el comportamiento organizacional en la actualidad (Atalaya, 1999).

De acuerdo a Gamero (2003), desde la Economía tradicionalmente se ha concebido al trabajo remunerado como la actividad que proporciona a los seres humanos los medios materiales necesarios para sobrevivir y disfrutar de la vida. Así, desde el análisis microeconómico neoclásico se explica un intercambio de tiempo libre (ocio) por trabajo, teniendo como base que los bienes de consumo que pueden ser accedidos solamente mediante la remuneración salarial proporcionan una utilidad superior a la del tiempo libre u ocio. Por lo tanto, el trabajo es considerado como un ‘mal’²,

como una penalidad de la que se prefiere menos a más, supone negar la posibilidad de que los individuos deriven utilidad de la actividad laboral, con independencia de la que obtienen del consumo que posibilita. En consecuencia, la valoración de la calidad relativa de los empleos puede hacerse atendiendo exclusivamente al poder de compra que conceden, lo que asigna al salario el máximo protagonismo en el gobierno de las decisiones individuales (Gamero, 2003: 1).

Se establece desde esta perspectiva que el trabajo es un mal necesario para obtener la utilidad requerida (la remuneración), por lo que hay que tener en cuenta que éste es un modelo simplificador para tratar de explicar los comportamientos en el mercado laboral, aplicables

¹ Entre los cambios que operan en las organizaciones se pueden mencionar: la reestructuración de las empresas y la reducción de costos como factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones (Atalaya, 1999).

² Un *mal* es entendido en microeconomía como una mercancía que no gusta al consumidor, de la que se prefiere menos que más, por lo que le proporcionaría una utilidad negativa (Varian, 1999).

tan solamente en situaciones muy concretas y en el período de tiempo que estas ideas fueron concebidas (Gamero, 2003).

El concepto que las personas tienen de sus respectivos trabajos difícilmente podría coincidir con el planteamiento microeconómico neoclásico mencionado, puesto que en la actualidad en las sociedades avanzadas las necesidades primarias de una gran parte de la población están en gran medida cubiertas (Stiglitz, 2002 citado en Gamero, 2004: 110). Aún más, esta postura reduce el beneficio del trabajo únicamente a la compensación monetaria percibida por el empleado para satisfacer sus necesidades físicas, sin embargo, en el trabajo se configuran una serie compleja de factores aparte de la compensación salarial que inciden directa o indirectamente en la satisfacción que pueda obtener una persona de su empleo; por ello se dice que “el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o manejar un camión; requiere también tener trato con los compañeros y los jefes, obedecer reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones que no son las ideales, etc.” (Robbins, 2003: 78). De esta manera, en base a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 1999 en España se determinó que más de la mitad de los trabajadores españoles asigna una importancia al trabajo que sobrepasaba la necesidad de dinero y más de una tercera parte afirmó que les gustaría tener un trabajo remunerado aunque no tuviesen necesidad económica (Gamero, 2003).

Se puede evidenciar entonces la gran importancia que tiene el empleo, más allá de la remuneración monetaria que el mismo conlleva. De hecho, el empleo tiene una gran relevancia social, “constituye una necesidad básica en sí mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad” (Vos, 1987 citado en Aguiar, 2007: 8); por lo que las características propias del empleo radican en que sea un fin en sí mismo en lugar de ser solamente considerado como un medio de producción más, al mismo nivel de la tierra o el capital. Por tanto, se puede comprender que el trabajo dignifica al ser humano y es fuente de realización personal. Es así que Castro (2008: 160) manifiesta que

la dignidad humana se basa en el concepto de que el ser humano es un fin en sí mismo, un ser que tiene fines propios que cumplir, de tal manera que el hombre no debe ser un simple medio para alcanzar fines extraños o ajenos a los suyos, por lo que el trabajo no es más que la dignidad humana en acto, que le permite al ser humano el desarrollo integral de sus capacidades y potencialidades para alcanzar sus más grandes valores vitales.

Los trabajadores poseen varias actitudes hacia factores concretos relacionados con su empleo, como son: el trato con los jefes, el trato con los compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.; a este conjunto de actitudes que presenta el trabajador hacia su empleo es en definitiva lo que se conoce como satisfacción laboral (Atalaya, 1999). De esta manera, quien está muy satisfecho con su trabajo muestra una actitud general positiva hacia éste; quien está insatisfecho muestra en cambio una actitud negativa (Robbins, 1996).

La satisfacción laboral es un objetivo legítimo de las organizaciones, por la responsabilidad de las mismas de proporcionar a los empleados trabajos desafiantes e intrínsecamente remuneradores (Robbins, 2003). Adicionalmente cabe destacar que la actitud de mayor interés en el ámbito laboral para los directivos y líderes de equipo es la satisfacción laboral de las personas (Hellriegel y Slocum, 2004), asimismo Álvarez, Arévalo y Miles (2002: 1) concuerdan al señalar que “la satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa”. Tal es la importancia de la satisfacción laboral en la actualidad empresarial y social que se vuelve muy interesante destacar que las personas “ya no son el activo más importante de la organización, son la organización misma” (Rodríguez-Serrano, 2000 citado en Sánchez-Cañizares et al., 2007a: 3).

Dada la trascendencia que tiene el empleo no solamente para las personas, sino también para las organizaciones e incluso para la sociedad en su conjunto se ha dicho que “en la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad” (García-Viamontes, 2010: 1).

Evolución histórica de la investigación en torno a la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una temática cuya investigación sistemática comienza en los años treinta (De Frutos et al., 2007; Alonso-Martín, 2008); década en la que “se registra un gran interés por la investigación en torno a este tema, el cual alcanzó probablemente su punto máximo en los años 60” (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010: 22).

Uno de los autores más citados en las investigaciones realizadas respecto a la satisfacción laboral y que ha realizado importantes contribuciones a la misma es el psicólogo Edwin Locke quien distingue las tres etapas iniciales o direcciones históricas respecto a los estudios de la satisfacción laboral, cada una de estas etapas se asocian a una escuela en particular en donde se origina el fundamento teórico, siendo estas escuelas las siguientes: escuela físico-económica, escuela psicosociológica o de relaciones humanas y la escuela del

desarrollo (Locke, 1976 citado en Gamero, 2003). Estas direcciones históricas se exponen en la Tabla 1.

Tabla 1. Direcciones históricas de la satisfacción laboral

Escuela de la que nace el fundamento teórico	Estudio(s) principal(es)	Concepción teórica
Escuela físico-económica	Taylor (1911)	Organización científica del trabajo, en la que se une un punto de vista fisiológico que aborda la fatiga buscando los medios de reducirla. Se unen estudios sobre la salud y la fatiga industrial, que muestran el beneficioso papel jugado por las pausas, la estructura de los horarios, etc. Se introducen en los procesos de trabajo diversos estímulos que tienen efecto sobre la satisfacción laboral.
Escuela psicopsicológica o de relaciones humanas	Elton Mayo (1933)	Se realizan investigaciones sobre la fatiga y las ausencias de pausas en la empresa textil que permitieron constatar que las relaciones con jefes y compañeros son factores importantes en las actitudes de los trabajadores y que estos factores podían ser modificados en cierta medida mediante intervenciones psico-sociales. Los años 1955-1960 constituyen el período culminante de la asociación causal entre relaciones humanas y satisfacción laboral.
Escuela del desarrollo	Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) Maslow (1954)	Nace con la teoría de los dos factores de Herzberg. Se basa en la idea de que las personas tienen dos clases de necesidades: las de higiene, que están relacionadas con las condiciones físicas y psicológicas en las cuales se trabaja, y las motivadoras, que se concibieron como muy similares a las necesidades superiores de las que habla Maslow (1954) en su teoría, las cuales son: las necesidades de amor y de pertenencia, necesidades de estima, y necesidades de autorrealización.

Fuente: Gamero (2003) [Elaboración propia].

Estas corrientes que constituyen las etapas iniciales en la investigación sistemática de la satisfacción laboral contemplan los factores determinantes de la misma en distintos niveles. Así, la corriente físico-económica trata únicamente los factores fisiológicos y condiciones físicas del puesto de trabajo, mientras que la aproximación psicopsicológica o de relaciones humanas se enfoca en la cohesión de los grupos y las relaciones humanas en el trabajo; cabe destacar que estas dos primeras escuelas “tenían como meta prioritaria establecer la relación existente entre satisfacción y rendimiento, con objeto de aumentar la productividad de los trabajadores” (Alfaro y Vecino, 1999: 64). Finalmente, la escuela del desarrollo (enfoque sistémico), pone su atención en los sentimientos de los empleados y contempla las necesidades de índole superior de acuerdo con la teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Abraham H. Maslow³.

³ La teoría de la jerarquía de necesidades manifiesta que las necesidades humanas se encuentran ordenadas según una jerarquía donde las básicas son las más prioritarias y solamente cuando éstas están cubiertas se puede ascender a otras de orden superior. La escala en orden ascendente se configura de la siguiente manera:

A pesar de las diferencias entre los planteamientos de cada una de estas corrientes, las mismas concuerdan en la contemplación de “la variabilidad en la satisfacción laboral únicamente como una función de las diferencias en la naturaleza de los trabajos que los individuos desempeñan” (Gamero, 2003: 20). Los aspectos relacionados con el empleo son de gran importancia para la comprensión de la satisfacción laboral puesto que crean una influencia situacional muy fuerte, es así que existen varias investigaciones científicas cuyo razonamiento se enfoca en el establecimiento de relaciones causales de las características del puesto laboral sobre la satisfacción laboral, entre los cuales se destacan los estudios de Herzberg, Mausner y Snyderman (1957) y Vroom (1964) (Gamero, 2003).

Aproximación conceptual a la satisfacción e insatisfacción laboral

No existe una definición unánimemente aceptada respecto a la satisfacción laboral (Alonso-Martín, 2006, 2008; Sánchez-Cañizares et al., 2007a; Pozo-Muñoz, et al., 2005), incluso se ha dicho que “en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación” (Harpaz, 1983 citado en Alonso-Martín, 2008: 27); sin embargo, existe un consenso en la comunidad científica de entender a la misma 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-Viamontes, 2010: 1).

Una definición de la satisfacción laboral, planteada por el psicólogo Edwin Locke, ha sido ampliamente aceptada, la misma indica que la satisfacción laboral es el “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Locke, 1976 citado en Chiang, Méndez y Sánchez, 2010: 22). Por lo que queda claro que la satisfacción laboral se refiere a la actitud que tiene el empleado respecto a su propio trabajo, de esta manera si el empleado se siente satisfecho su actitud será positiva, caso contrario si es que se siente insatisfecho, su actitud hacia su trabajo será negativa. Sin embargo, cabe señalar que en estos conceptos “se observa la tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o estado emocional, sin tener en cuenta que esta es un fenómeno psicosocial estable, con determinada intensidad y con la capacidad de orientar el comportamiento de la persona de forma consistente a favor o contra de su actividad laboral” (García-Viamontes, 2010: 3).

Necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y de pertenencia, de estima, y de autorrealización (Naranjo-Pereira, 2009). Estas tres últimas necesidades son las denominadas de índole superior que fueron consideradas por la escuela de desarrollo.

Asimismo, también existen enfoques teóricos en los que se define a la satisfacción laboral como el grado de cercanía entre las características del trabajo y las expectativas que tiene el empleado del mismo. De acuerdo con este enfoque, la satisfacción laboral aparece si se cumplen las expectativas, de lo contrario, la experiencia en el trabajo acarrearía insatisfacción (Tutuncu y Kozak, 2007).

Estas dos concepciones para definir la satisfacción laboral y la manera cómo incidiría en las actitudes y sentimientos de los trabajadores lejos de contraponerse son susceptibles a ser integradas en un solo concepto ya que se pueden complementar. De esta manera, Sánchez-Cañizares, et al. (2007a) considerando estas dos orientaciones respecto a la satisfacción laboral aúnan ambas concepciones, conceptualizando la satisfacción laboral de forma muy completa y clara; por ello en el presente trabajo se toma esta definición al momento de referirse a la *satisfacción laboral*. Por tanto, la satisfacción laboral se define como

un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente (Sánchez-Cañizares, et al., 2007a: 4).

Es de especial importancia que esta definición considere a la actitud como elemento inherente de la satisfacción laboral, ya que la misma se refiere a la actitud general que tiene una persona hacia su puesto de trabajo, de esta manera “una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Cuando la gente habla de actitudes de los empleados, lo más frecuente es que se refiere a la satisfacción en el puesto. De hecho, los dos términos se utilizan de manera intercambiable” (Robbins, 1996: 163). La importancia de tomar en consideración a la actitud como parte inherente de la satisfacción laboral radica en que

[se debe entender a] la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial (García-Viamontes, 2010: 3).

En las diversas investigaciones existentes respecto a esta temática de la *satisfacción laboral*, se suele referir a la misma como *satisfacción en (con/hacia) el trabajo* (véase López-Chávez, Casique-Guerrero y Ferrer-Guerra, 2007; Robbins, 2003), *satisfacción en (con/hacia) el*

empleo (véase García-García, 2011; Morán, 2008), *satisfacción en el puesto* (véase Robbins, 1996; Hellriegel y Slocum, 2004); por lo que son considerados estos términos mencionados como equivalentes y por lo tanto serán utilizados de manera indistinta.

La satisfacción laboral como temática multidimensional y multidisciplinar

En el apartado anterior se reconoció a la satisfacción laboral como un concepto de índole multidimensional y multidisciplinar. En el presente apartado se tratará de explicar la razón de que estas características sean atribuidas a la misma.

En primer lugar se establece que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional, lo que quiere decir que involucra varios aspectos o dimensiones. Gamero (2003) señala que la satisfacción laboral al ser una actitud humana, es susceptible de fluctuar desde muy negativo (trabajador muy insatisfecho) hasta muy positivo (trabajador muy satisfecho), en este sentido se entendería a este fenómeno psicosocial como un concepto unidimensional, sin embargo, este autor explica que “asumir que la satisfacción laboral es un concepto unitario no implica que la causa de esta actitud global no sea multidimensional”; esto se debe a que como lo manifiesta García-Viamontes (2010: 5), en el fenómeno de la satisfacción laboral “influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto”; por lo que la satisfacción laboral puede entenderse como la actitud general que tiene el trabajador frente a los diversos aspectos que conforman el empleo en el que se desenvuelve; y es que es necesario tomar en cuenta que “los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares” (Robbins, 2003: 78).

De esta manera es posible comprender que los trabajadores poseen varias actitudes hacia los distintos factores concretos relacionados con su empleo; factores como jefes, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.), a este conjunto de actitudes que presenta el trabajador hacia su empleo es en definitiva lo que se conoce como satisfacción laboral (Atalaya, 1999).

En segundo lugar se manifiesta que la satisfacción laboral es una temática de índole multidisciplinar. Cabe notar que se han realizado una cantidad considerable de investigaciones de parte de las diversas ramas de la ciencia respecto a la satisfacción laboral debido a la relevancia que tiene en el ámbito organizacional, pero sin limitarse sólo a él, puesto que su incidencia es significativa además tanto en el ámbito personal como en el

social, por lo que “tal cantidad de esfuerzo investigador sugiere que el tema está lejos de poder ser considerado como trivial” (Gamero, 2003: 7).

Al ser la satisfacción laboral un fenómeno psicosocial, el interés por su estudio se enmarca en los albores de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica (García-Viamontes, 2010), pero así también ha sido un tema tratado por distintas ramas de la Economía desde hace ya varios años, de esta manera Sánchez-Cañizares, et al. (2007b: 1) manifiestan que “la influencia que las características individuales del personal de una organización ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente analizada, no sólo desde el campo de la Psicología o la Sociología, sino también por los economistas estudiosos de esta materia”. Gamero (2003) concuerda con tal afirmación, aduciendo que este constructo⁴ “ha sido tradicionalmente de gran interés para los sociólogos y, fundamentalmente, los psicólogos, preocupados por los problemas del trabajo en una sociedad industrial”.

Los efectos y consecuencias producto de la satisfacción laboral explicarían la gran importancia de su análisis en las sociedades industriales, por lo que “resulta difícil mantener la opinión de que la Economía ha de mantenerse al margen de esta cuestión. Más al contrario, [...] es un tema susceptible de ser abordado por la Economía del Trabajo, de la Salud, de la Educación, de la Familia, de la Empresa, de los Recursos Humanos, etc.” Gamero (2003: 14).

La satisfacción laboral como temática de estudio desde la Economía

“El análisis empírico de los determinantes del bienestar individual ha sido un tema prácticamente ignorado por la literatura económica hasta mediada la década de los noventa” (García y García, 2006: 1). Causa sorpresa que el bienestar subjetivo de las personas no haya sido tan ampliamente estudiado desde la Economía, pues el bienestar se podría decir que es la variable central económica que conduce las decisiones individuales de las personas (Sousa-Poza, 2000). A este respecto Oswald manifiesta que:

El desempeño económico no es intrínsecamente interesante. Nadie se encuentra preocupado, en un sentido genuino, por el nivel del producto interno bruto del año pasado o respecto a la tasa de interés del año siguiente. Las personas no están interesadas en la oferta monetaria, la inflación, el crecimiento, la inequidad, el desempleo y el resto [...] La relevancia del desempeño económico es que éste puede ser un medio para lograr un fin. Ese fin no es el consumo de hamburguesas, o la acumulación de televisores, o la aniquilación de ciertos altos niveles de tasas de interés, sino el enriquecimiento del sentimiento de bienestar de la humanidad (Oswald, 1997: 1815 citado en Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000: 518).

⁴ Constructo, en terminología psicológica es la “elaboración de un concepto teórico que tiene por finalidad dar cuenta de fenómenos cuyas manifestaciones requieren del mismo para ser explicadas” (Cosacov, 2007:73).

Si bien en épocas pasadas el bienestar subjetivo ha sido uno de los conceptos más elusivos de la investigación económica, existe un rápido crecimiento de una literatura que indica que puede realizarse un real entendimiento acerca de los aspectos que aportan bienestar a las personas y lo que las hace felices. “La idea básica que subyace a estos estudios es que las cuestiones económicas importan sólo en la medida en que hagan a la gente más feliz” (Oswald, 1997 citado en Gamero, 2003: 3).

Por lo que ha existido un suscitado interés por la Economía por la temática del bienestar individual, y así también lo que constituye la satisfacción laboral. Los motivos según García y García (2006) han sido principalmente los siguientes:

(i) la disminución de las reticencias a utilizar variables de carácter subjetivo, tales como el grado de satisfacción o felicidad reportado por los individuos en distintos ámbitos de su vida personal; (ii) la creciente disponibilidad de bases de datos, con información microeconómica sobre grados de satisfacción y características personales y familiares de los encuestados, que ha facilitado la utilización de técnicas estadísticas y econométricas que permiten ir más allá de los meros estudios descriptivos realizados en otras ciencias sociales; y (iii) la necesidad de resolver varias paradojas que la teoría económica convencional no ha sido capaz de explicar, tales como la paradoja de la felicidad (Easterlin, 1973, 1974) o la correlación positiva entre empleo y bienestar, una vez descontado el efecto renta (Clark y Oswald, 1994) (García y García, 2006: 1).

La paradoja de la felicidad se refiere a las investigaciones realizadas por Easterlin (1973, 1974), quien analizó datos longitudinales sobre niveles de felicidad reportados por los individuos; la paradoja surge debido a que los resultados mostraron que un aumento de la renta per cápita real no había incrementado el nivel de bienestar auto-declarado en Estados Unidos (García y García, 2006).

Estos hechos permiten comprender que “el estudio de lo que proporciona satisfacción en el ámbito del trabajo debería ser prioritario para la Economía, en la medida en que, por término medio, los individuos consagran aproximadamente un tercio de sus vidas a la actividad laboral y estas experiencias condicionan las vividas en otras esferas de la vida” (Gamero, 2003: 3).

Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral

Como lo manifiesta Raineri (2007: 7), “la importancia del estudio de la satisfacción laboral proviene, en gran parte, del impacto que se le ha atribuido a ésta sobre una multiplicidad de variables organizacionales e individuales”.

La satisfacción así como la insatisfacción laboral, de acuerdo con Gamero (2003), tienen importantes consecuencias que se reflejan en diversos ámbitos, en primer lugar a escala individual puesto que la insatisfacción repercute en la salud tanto física y mental, por lo que se afirma que “los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años” (Alonso-Martín, 2006: 49); asimismo la satisfacción e insatisfacción laboral presentan consecuencias a una escala organizacional, muy especialmente en su relación con la productividad, es así que “pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad” (Atalaya, 1999); sin embargo, sus consecuencias se reflejan en varios aspectos adicionales, como en el abandono, el ausentismo, etc. Finalmente, también se pueden evidenciar las consecuencias que acarrea la satisfacción e insatisfacción laboral a nivel de la sociedad en general, específicamente en lo que se refiere a la contribución al producto nacional, el drenaje de recursos nacionales, entre otros diversos aspectos.

Las diversas consecuencias que se manifiestan tanto por la satisfacción como por la insatisfacción laboral se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral

Escala	Implicaciones	Descripción	Fuente
Individual	Salud física	La insatisfacción laboral se ha asociado con: <ul style="list-style-type: none"> - Afecciones cardíacas - Presión arterial anormal - Niveles elevados de colesterol y azúcar en la sangre - Exceso de peso - Dolores de cabeza - Trastornos estomacales 	Gamero (2003)
	Salud mental	Se ha comprobado las repercusiones de la insatisfacción laboral sobre el bienestar psicológico de los empleados. Particularmente se ha asociado con estados emocionales tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedad - Depresión - <i>Burnout</i> ('sentirse quemado') 	Gamero (2003)
	Longevidad	La insatisfacción laboral tiene incidencia en la disminución de la esperanza de vida. Investigaciones han señalado a la satisfacción laboral como el predictor más fuerte de la longevidad.	W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1973)
	Actitudes de <i>escape</i> o retirada	Este tipo de actitudes inciden fuertemente en la actividad laboral al cambiar la persona la estructura de valores propia. Repercute en comportamientos tales como: <ul style="list-style-type: none"> - impuntualidad - absentismo - abandono 	Gamero (2003)
	Satisfacción con la	Las experiencias laborales influyen en los	Judge y

Escala	Implicaciones	Descripción	Fuente
	vida	sentimientos y conductas del individuo fuera del contexto laboral. Existe un hallazgo general de una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.	Watanave (1993)
Organizacional	Abandono	El abandono y la intención de abandono del empleo se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral, lo que se presenta de manera consistente en investigaciones realizadas. Es un problema importante puesto que una rotación excesiva puede ser muy costosa para una organización.	Gamero (2003)
	Ausentismo	Existe una relación entre insatisfacción y ausentismo aun cuando moderada. Es comprensible que la insatisfacción laboral incida en que los empleados tengan más probabilidades de faltar al trabajo, sin embargo, existen factores que presentan un efecto en esta relación.	Robbins (2003)
	Actividades de protesta	Una situación laboral que presente aspectos que conlleven a una baja satisfacción laboral podría generar quejas o protestas por parte de un empleado o grupo de empleados.	Gamero (2003)
	Desempeño de la tarea (productividad)	Si bien en el plano individual no es conclusiva la relación entre satisfacción laboral y productividad, a nivel organizacional se encuentra que las empresas con más empleados satisfechos son más eficaces que aquellas con menos empleados satisfechos. El nivel del puesto constituye una variable moderadora importante, siendo que la correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos.	Robbins (2003); Atalaya (1999)
	Comportamiento cívico en la organización	Esta expresión se refiere a aquellas cosas que voluntariamente hacen los empleados para ayudar a sus compañeros o a la empresa y que no se corresponden con las responsabilidades que les han sido asignadas.	Gamero (2003)
	Trabajo contra-productivo	Representa lo contrario a la conducta cívica en la organización. Se refiere a las acciones de los individuos que afectan negativamente a la organización. Ejemplo de estos actos son las agresiones, el sabotaje, hurtos, generación de rumores, etc.	Gamero (2003)
	Social	Drenaje de recursos nacionales	La insatisfacción laboral al presentar afecciones en la salud física o psíquica de los empleados, podría suponer una carga pesada para los sistemas nacionales de salud. Asimismo, los individuos que abandonen sus empleos a causa de la insatisfacción que sientan respecto a éste, podrían convertirse en una carga a la sociedad cuando deban recibir prestaciones por desempleo.
Menor contribución al producto nacional		Los individuos insatisfechos con sus empleos contribuyen menos a la sociedad de lo que desearían o serían capaces, siendo que sus habilidades y educación están infrutilizadas o mal usadas.	Gamero (2003)
Aumento de costes y disminución de calidad		Los comportamientos asociados con la insatisfacción de los empleados podrían incidir en los costos de producción, lo que podría afectar a la sociedad, a medida que el incremento de costos vaya aparejado por disminución de la calidad.	Gamero (2003)
Comportamiento político extremo		Existen investigaciones que revelan una relación entre la insatisfacción laboral y un comportamiento	Sheppard y Herrick (1972)

Escala	Implicaciones	Descripción	Fuente
		de voto extremista.	
	Meta social	Se sugiere que es probable que la calidad de vida en el futuro dependa, más que nunca, de los niveles altos de satisfacción laboral, por lo que se convertiría en una meta social importante para lograr las necesidades de la sociedad.	Wiggins y Steade (1976)

Fuente: Gamero (2003); Robbins (2003); Atalaya (1999) [Elaboración propia].

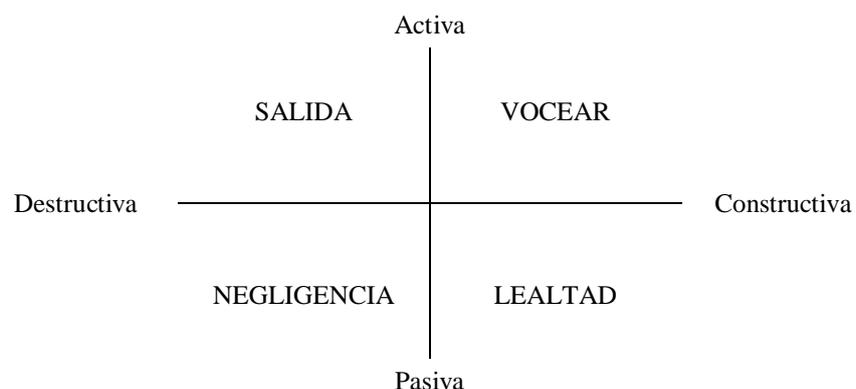
La insatisfacción laboral

Tomando en cuenta las importantes implicaciones señaladas en el apartado anterior, se podría concluir que la insatisfacción laboral tiene mayores repercusiones que la satisfacción laboral. De manera especial, la comprensión de los elementos o factores que provocan insatisfacción en los individuos hacia sus respectivos trabajos es de una muy especial relevancia, puesto que “la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado” (Atalaya, 1999).

La insatisfacción laboral suele ser manifestada por parte de los empleados de varias maneras. Concretamente se pueden mencionar cuatro respuestas, las mismas que difieren en dos dimensiones: constructivas o destructivas y activas o pasivas (Robbins, 2003); estas respuestas se presentan en el Gráfico 1.

Estas respuestas son: salida, la cual es un comportamiento dirigido a abandonar la organización; vocear, que se refiere a tratar activa y constructivamente de mejorar las condiciones del trabajo; lealtad, que se manifiesta al esperar pasivamente que las condiciones mejoren; y negligencia, que se manifiesta cuando los empleados dejan que las condiciones empeoren (Robbins, 2003).

Gráfico 1. Respuestas a la insatisfacción laboral



Fuente: Robbins (2003: 82).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

De acuerdo a Hellriegel y Slocum (2008: 51), “las fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo varían de una persona a otra”. En este marco, según lo manifiesta Robbins (1996), una revisión bibliográfica extensa indica que los factores determinantes de la satisfacción laboral más importantes son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, puesto que los empleados tienden a “preferir puestos que les den oportunidades de utilizar sus habilidades y su capacidad, y que les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están desempeñando”; recompensas justas y equitativas, ya que “los empleados desean sistemas de salarios y políticas de ascenso que les parezcan justos, definidos y acordes con sus expectativas”; condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, esto debido a que “los empleados están preocupados con su ambiente de trabajo, tanto por su comodidad personal como porque facilita un buen desempeño”; finalmente se destaca como factor a los colegas que apoyen, ya que “tener compañeros amigables de trabajo y que apoyen conduce a una mayor satisfacción en el puesto”. Asimismo como lo señala el autor, es importante tomar en cuenta el ajuste entre la personalidad y el puesto, ya que se ha comprobado que “un buen ajuste entre la personalidad de un empleado y su ocupación da por resultado un individuo más satisfecho” (Robbins, 1996: 172-173).

Hellriegel y Slocum (2008) indican los factores que se relacionan frecuentemente con los niveles de satisfacción laboral que puedan tener los individuos. Estos factores se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Efectos de diversos factores laborales sobre la satisfacción en el trabajo

FACTORES LABORALES	EFFECTOS
El trabajo en sí	
Retador	El trabajo intelectualmente desafiante que el individuo es capaz de realizar con éxito es satisfactorio.
Exigencias físicas	El trabajo agobiante es insatisfactorio.
Interés personal	El trabajo interesante desde el punto de vista personal es satisfactorio.
Estructura de gratificaciones	Las gratificaciones que son equitativas y brindan retroalimentación precisa para el desempeño son satisfactorias.
Condiciones de trabajo	
Físicas	La satisfacción depende de igualar las condiciones de trabajo con las necesidades físicas.
Logro de metas	Las condiciones de trabajo que fomentan el logro de metas son satisfactorias.
Uno mismo	La autoestima alta conduce a la satisfacción en el trabajo.
Otros en la organización	Las personas se sentirán satisfechas con supervisores, compañeros de trabajo o subordinados que les ayuden a obtener gratificaciones. Las personas también estarán más satisfechas con colegas que ven las cosas en la misma forma que ellas.
Organización y administración	Las personas estarán satisfechas con organizaciones que tienen políticas y procedimientos encaminados a ayudarles a obtener gratificaciones. Las personas estarán descontentas con papeles incompatibles y/o ambiguos impuestos por la organización.
Prestaciones adicionales	Para la mayoría de los trabajadores las prestaciones no tienen una fuerte influencia sobre la satisfacción en el trabajo.

Fuente: Hellriegel y Slocum (2008: 52).

La Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM: Society for Human Resource Management) (2009) en su informe de la Satisfacción laboral de los empleados para el año 2009 destaca los factores que los empleados han manifestado ser muy importantes para sentirse satisfechos con sus respectivos trabajos, en una muestra de empleados de Estados Unidos; se obtuvieron como resultados que la estabilidad laboral fue el factor más importante para que los empleados se sintieran satisfechos con sus trabajos, seguido de los beneficios en el trabajo, la remuneración percibida, las oportunidades de utilizar habilidades y destrezas y la seguridad en el ambiente de trabajo.

Existe una línea de estudios sobre la satisfacción laboral que “se centra más en aspectos objetivos del entorno laboral, independientemente de la percepción subjetiva del individuo” (Álvarez, Arévalo y Miles, 2002: 54), intentando de esta manera analizar los elementos contextuales que puedan explicar la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores. Por lo que añaden estos autores que

dentro de estos aspectos contextuales es habitual incluir características sociodemográficas del trabajador entre las que destacan el sexo, la edad y el nivel de educación. Con este tipo de variables se han planteado preguntas como, por ejemplo, si las mujeres están más satisfechas que los hombres con su entorno laboral (Clark (1997), por ejemplo), si los jóvenes están más insatisfechos que los más mayores, o si

los menos educados están más satisfechos que aquéllos con mayor nivel de educación (Álvarez, Arévalo y Miles, 2002: 54).

De esta manera, Sánchez-Cañizares et al. (2007a: 5) manifiestan que “la influencia que las características personales del trabajador ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente investigada y, aunque se ha dedicado una atención casi exclusiva a la influencia de la edad y el género, también han sido consideradas otras variables como el nivel educativo, el estado civil o la afiliación sindical”.

Sánchez-Cañizares et al. (2007a) en base a las investigaciones realizadas respecto a esta temática, indican las variables que se asocian al individuo que tienen una influencia sobre la satisfacción laboral, y los resultados que se han registrado en las diversas investigaciones realizadas. Las variables con sus respectivos resultados se resumen en la Tabla 4.

Tabla 4. Variables relacionadas con el individuo que inciden en la satisfacción laboral

Variable	Base de datos/Población	Resultado
Género	BHPS 1991, Gran Bretaña SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña BHPS 1999, Gran Bretaña	Mayor SL en mujeres
	Población de mujeres directivas, EEUU 1200 empleados de 36 organiz., Rusia	Inexistencia de relación
Edad	QES 1972-73, EEUU Recopilación diversos estudios	Relación lineal creciente (menor SL en jóvenes)
	BHPS 1991, Gran Bretaña ECHPS 1994-97, 5 países	Relación en forma de U
Estado civil	ECHPS 1994-97, 5 países NELS 1988-2000, Gran Bretaña	Mayor SL entre casados
	Encuesta del CEP, Gran Bretaña WERS 1997, Gran Bretaña	Menor SL entre casados
	NLS 1967, Mujeres 30 a 44 años, EEUU	Inexistencia de relación
Nivel educativo	BHPS 1991, Gran Bretaña SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña GSOEP 1994-95, Alemania WERS 1997, Gran Bretaña	Relación negativa (SL desciende con nivel educativo)
	HEFCE 1996, Licenciados, Gran Bretaña Eurobarómetro 1996, 7 países	Relación positiva (SL aumenta con nivel educativo)
Afiliación sindical	PSID 1992, NLSOM 1969-71, EEUU SCCS 1981, Canadá BHPS 1991, Gran Bretaña BHPS 1991, Gran Bretaña BHPS 1991-97, Gran Bretaña	Relación negativa (SL inferior en afiliados)
	Muestra de 178 enfermeros, EEUU SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña BWERS 1998, Gran Bretaña	Inexistencia de relación

*SL: Satisfacción laboral

Fuente: Sánchez-Cañizares et al. (2007a: 6).

En las diversas investigaciones realizadas se evidencia que los resultados obtenidos de la asociación entre las variables relacionadas con el individuo y la satisfacción laboral puede ser variable, lo cual se explica debido a que la satisfacción laboral varía en función de una diversidad de elementos, tanto individuales como organizacionales.

Asimismo, puesto que los factores que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral son en parte de índole socio-cultural, los resultados y conclusiones de la literatura no pueden ser transferidos a otras culturas; lo que implica asimismo que los factores y la incidencia de los mismos sobre la satisfacción laboral pueden cambiar de un país a otro (Raineri, 2007).

Además hay que tomar en cuenta que al cambiar los indicadores económicos de un año a otro existen también fluctuaciones en los aspectos concernientes a la satisfacción laboral que los empleados y profesionales de Recursos Humanos consideran como los más importantes. (SHRM, 2009).

La perspectiva de género en la satisfacción laboral

La distinción entre hombres y mujeres es muy habitual en la investigación de la satisfacción laboral. Ello se debe en gran medida a que diversos autores han constatado evidencia empírica de mayores niveles de satisfacción entre las mujeres (Álvarez, 2004). “Aunque se ha dedicado una atención casi exclusiva a la influencia de la edad, también el género ha sido considerado otra variable de análisis en los niveles de satisfacción de las personas empleadas” (Sánchez-Cañizares, et al., 2007b: 56). Así por ejemplo, los estudios de Clark (1997) muestran evidencia de mayores niveles de satisfacción laboral entre las mujeres.

De acuerdo a las diversas investigaciones realizadas, existe una discriminación negativa contra la mujer en el mercado laboral, que se manifestaría en segregación ocupacional, menores oportunidades para ascender de puesto, así como también a menores ingresos percibidos. Esto conllevaría a esperar que las mujeres cuenten con menores niveles de satisfacción laboral, sin embargo, la mayoría de las encuestas indican lo contrario, resultando en que son las mujeres quienes tienen un mayor nivel de satisfacción laboral respecto a los hombres (Gamero, 2004). A este respecto, Sánchez-Cañizares, et al. (2007b: 56) indican que “la interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción haya resultado un tema de constante interés en la literatura especializada”. Adicionalmente, añaden que en la literatura se ha intentado explicar que las mujeres hayan mostrado tener una mayor

satisfacción laboral que los varones, mediante argumentos como que las mujeres podrían presentar menos expectativas hacia su empleo, también se ha puesto de manifiesto la voluntad de la mujer al momento de trabajar, o incluso las propias diferencias en la personalidad y en los empleos entre ambos sexos. También se ha explicado este fenómeno debido a

la posible sobrerrepresentación de las mujeres con empleos a tiempo parcial en las muestras seleccionadas o la mayor facilidad de abandono del puesto si se encuentran insatisfechas con el mismo, con lo que las muestras resultantes podrían encontrarse sesgadas en tanto que las trabajadoras que se mantienen en el empleo son las que se sienten satisfechas (Sánchez-Cañizares, et al., 2007b: 57)

Por otro lado, Sloane y Williams concluyen que la satisfacción superior detectada entre las mujeres se manifiesta debido a “una diferencia innata de género, considerando que las trabajadoras ponen menor énfasis en la paga que los varones” (Sloane y Williams, 2000 citado en Sánchez-Cañizares, et al., 2007b: 57).

CAPÍTULO 2

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

Introducción

El análisis del mercado laboral tiene una gran relevancia en el desarrollo económico de las naciones y en el caso del Ecuador no es la excepción, es así que según Sierra-Valenzuela,

el tema del empleo y las políticas ocupacionales es de por sí trascendente, tanto actualmente como en el futuro, debido a las limitaciones económicas y sociales para acelerar el aumento de la ocupación al mismo ritmo que se incrementa la fuerza de trabajo, y para darles oportunidades de empleo productivo a la masa de desocupados y subempleados que se acumula año tras año (Sierra-Valenzuela, 1993: 15).

Cabe señalar también que “una inserción inadecuada en el mercado laboral o una baja remuneración son determinantes importantes de la pobreza y de la concentración del ingreso en los países en desarrollo”, por lo que “queda claro que garantizar el empleo y además lograr que este sea adecuado y bien remunerado, es deseable social e individualmente” (Aguar, 2007: 8 y 9).

Asimismo, el rol del mercado laboral es de fundamental importancia dentro de la política pública, es así que “una verdadera política de desarrollo que persiga la reducción y erradicación sostenible de la pobreza empieza y termina en generar e implementar políticas laborales que se sustenten en la generación de empleo, y que garanticen la equidad de acceso y oportunidades al trabajo de todos los segmentos de la población ecuatoriana” (Rosero, 2007). Por tanto, se ve la necesidad de tener una noción clara respecto al ámbito institucional en el que se ha desarrollado el mercado de trabajo en el Ecuador, y así comprender las transformaciones del trabajo y las reformas laborales que se han dado a lo largo de las últimas décadas en el Ecuador, teniendo en cuenta que “la normativa que regula las relaciones laborales en el país ha sufrido variaciones importantes dependiendo del contexto económico o de la orientación ideológica de los gobiernos de turno” (Porrás, 2009: 315).

De esta manera en el siguiente apartado se expondrá una síntesis histórica de la institucionalidad laboral ecuatoriana.

Institucionalidad del mercado laboral ecuatoriano

Tomando como línea base el período del regreso a la democracia del Ecuador en 1979, se hará un breve repaso de los cambios y reformas legales más relevantes que se han dado en el Ecuador en lo que concierne al mercado laboral, poniendo primordial atención al período de

análisis de este trabajo: 2007-2011. De esta manera, se logrará contextualizar la problemática del empleo y los desafíos que enfrenta el mercado laboral ecuatoriano.

De acuerdo con Aguiar (2007: 13), después del retorno a la democracia en el Ecuador en 1979, se realizan algunas reformas laborales, aun cuando son pocas, expidiéndose así en el año de 1980 la Ley de Jubilación de la Mujer a los 25 años de trabajo y sin límite de edad, la instauración del décimo quinto sueldo y la Ley de la Semana Laboral de 40 horas; asimismo, se duplica el salario mínimo vital. Porras (2009: 319) añade que “esta relativa mejora en la protección de los derechos laborales tiene su explicación principalmente en la fortaleza de los movimientos sindicales y sociales en general, que encontraron en la apertura democrática un espacio para su expresión y para el diálogo”.

La siguiente etapa al inicio de la flexibilización laboral se da a partir del año 1984 con el gobierno de León Febres Cordero (1984-88), y se profundiza en el período 1988-1992. En el período de gobierno de Febres Cordero se produce un desprestigio de las organizaciones obreras y no existen mayores avances en reforma laboral. En cambio, para el período de gobierno de Rodrigo Borja (1988-1992), sí se realizan reformas laborales importantes como la expedición de la ‘Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial’, también denominada Ley 90 (Aguiar, 2007). Esta ley “permite relaciones laborales de corta duración, que pueden ser renovadas pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, así mismo, contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato” (Porras, 2009: 319). Porras (2009) señala asimismo que en el año 1991 entra en vigencia la Ley de Zonas Francas y se expide la Ley 133 reformativa del Código de Trabajo, la primera admite la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales, mientras que la segunda aumenta el número de trabajadores exigidos para conformar una organización sindical, de quince a treinta personas.

Posteriormente, las reformas de mayor importancia se las realizan en los años posteriores a la crisis económica de finales de los años noventa. De esta manera, durante el gobierno de Gustavo Noboa Bejarano, en el período 2000-2003, se tiene como objetivo de política laboral la profundización de la flexibilización. Al ser éste un período en el que el país había perdido competitividad se realizaron reformas en el ámbito laboral para asegurar el acceso al trabajo. Cabe señalar, sin embargo, que estas reformas tuvieron resistencia puesto que para ciertos sectores era un retroceso en materia de derechos laborales individuales y colectivos (Aguiar, 2007).

Las dos leyes que marcan la pauta en este período (2000-2003) son la ‘Ley para la transformación económica del Ecuador’, denominada Trole 1, y la ‘Ley para la promoción de la inversión y participación ciudadana’, denominada como Trole 2 (Porras, 2009: 319).

De acuerdo a Aguiar (2007: 17), “con la aprobación de la ley TROLE 1 en el Ecuador se pueden establecer contratos laborales por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual, ocasional y por horas”.

La ‘Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana’ (Trole 2) profundiza la flexibilización laboral y entre sus características principales están la fijación de techos al reparto de utilidades, regulación de huelgas, facilitación de despidos, implementación de contratos eventuales de trabajo, y se intenta afectar los contratos colectivos “[al derogar] el artículo del Código de Trabajo que permitía la celebración de Contrato Colectivo cuando exista una asociación de más de 30 trabajadores” (Aguiar, 2007: 18). Esta ley tuvo una gran resistencia por parte de diversos sectores y movimientos sociales, quienes impugnaron esta ley ante el Tribunal Constitucional, organismo que declaró inconstitucionales a varios artículos mediante Resolución No. 193-2000-TP. Se resume de la siguiente manera los artículos que fueron declarados inconstitucionales:

En materia laboral [el Tribunal Constitucional] declaró inconstitucionales los artículos 182, 183 y 186 que establecían que los trabajadores no reciban indemnización, luego de terminada su relación contractual con la empresa si percibían sueldos mayores a mil dólares. Así también consideró violatorios de los derechos de los trabajadores a organizarse y mantener la estabilidad los art. 191, 192, 198, 202, 205 y 211; por último, declaró inconstitucional el art. 168 que introdujo la noción de trabajador polifuncional (Porras, 2009: 320)

Una reforma de gran importancia en la historia normativa laboral ecuatoriana ha sido la relativa a la ‘tercerización’, que fue introducida en 1998, ampliada en 2004 y regulada de manera más completa en 2006 (Porras, 2009: 320). Estas reformas hacían posible la intermediación laboral. Las facultades legales que poseían las colocadoras de personal fueron ampliadas durante el gobierno de Lucio Gutiérrez, período 2003-2005 (Aguiar, 2007: 20).

Esta institución fue muy abusada en el país, y llegó a extenderse a todas las ramas de actividad económica y a todo tipo de trabajadores. Esta regulación flexibilizadora contradice el mandato constitucional de carácter protector, garantista de los derechos de los trabajadores (Porras, 2009: 320). Este tipo de reformas constituyen según Sigcha (2008) formas precarias de explotación laboral, que fueron avaladas y legalizadas por diferentes gobiernos.

Ante este escenario, la realidad que se presentaba en el Ecuador cuando estaban en vigencia estas reformas era indigna para muchos trabajadores ecuatorianos puesto que más

de 4600 empresas tercerizadoras se encontraban en operación en el Ecuador, de las que menos del 12% de las mismas tenían permisos otorgados por el Ministerio del Trabajo. La mayor parte de estas empresas eran fantasmas o vinculadas entre ellas, de esta manera evadían responsabilidades tanto tributarias como de afiliación de sus empleados al IESS. Esta situación de precarización laboral se dio a conocer con la paralización de unos 3000 empleados tercerizados que se encontraban impagos por un período mayor a un año. Con lo cual los trabajadores dieron a conocer a la opinión pública del abusivo y fraudulento accionar por parte de muchas empresas tercerizadoras (Sigcha, 2008).

Institucionalidad del mercado laboral en el período 2007-2011

El período de análisis, 2007-2011, corresponde al del gobierno a cargo de la administración de Rafael Correa Delgado, el cual constituye el período democrático más estable en la historia reciente del país, al ser el primer gobierno en lograr culminar un período de gobierno desde el año 1996. En este lapso de tiempo, han existido muy importantes reformas laborales que han tenido como objeto combatir los mecanismos que daban lugar a la precariedad del empleo, las reformas más importantes se originaron en la Asamblea Constituyente, con la aplicación de la nueva Carta Magna del año 2008, así como con la expedición del Mandato 8.

La Asamblea Nacional Constituyente es conformada en el año 2007 en el cantón Montecristi, resultado de una convocatoria aprobada con más del 82% de respaldo nacional en consulta popular el 15 de abril del 2007 (Diario Hoy, 30 septiembre 2008). La conformación de la misma tuvo el propósito de que “transformase el marco institucional del Estado y elaborase una nueva Constitución” (Pérez, 2010: 35).

Una característica particular de esta Asamblea Constituyente es que estaba investida con ‘plenos poderes’, lo cual se basó en la doctrina jurídica desarrollada al respecto, por lo que Emmanuel Sieyès manifiesta: “El poder constituyente puede hacerlo todo en relación con la creación constitucional. No está subordinado a una constitución previa. La nación que ejerce el mayor y el más importante de sus poderes, cuando realiza esta función, debe estar libre de toda limitación, de cualquier forma, a excepción de lo que le parece más adecuado adoptar” (Sieyès, 1989: 1013 citado en Romo, 2007). Por lo cual, “los plenos poderes fueron determinados como ‘poderes para reconfigurar todo o cualquier parte del ordenamiento jurídico’, así la Asamblea asumió la facultad de legislar mediante leyes y ‘mandatos’ que jurídicamente tienen la misma fuerza normativa” (Ponce-Alburquerque, 2011: 89).

De esta manera, las decisiones y normas que la Asamblea Nacional Constituyente expediría se conocerían como ‘mandatos constituyentes’, aplicando así esta facultad de ‘plenos poderes’, los mismos que serían de aplicación inmediata.

El mandato 8

En la Asamblea Nacional Constituyente se expidieron más de veinte mandatos constituyentes, de los cuales el que mayor relevancia tiene en materia laboral es el Mandato Constituyente No. 8, respecto a la tercerización y a la intermediación laboral. El origen de este mandato se debe a la precaria situación laboral que afectaba a miles de trabajadores en el Ecuador a causa del abuso que se daba en las empresas en el uso de la tercerización o intermediación laboral. Debido a la escasez de empleo, muchas personas aceptaban condiciones de explotación laboral impuestas por ciertos empleadores, en particular, empresas tercerizadoras; para muchos el temor a ser desempleados era mayor que la fuerza y firmeza necesaria para poder exigir que se cumplan sus derechos y el respeto a su dignidad (Larrea-Oña, 2008: 9). Ante esta situación, miles de trabajadores tercerizados petroleros y de otras actividades productivas, así como otras organizaciones se dirigieron a la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, para hacer conocer sus reclamos frente al trato abusivo y humillante por parte de empresarios corruptos (Sigcha, 2008).

El Mandato 8 en esencia pretendía erradicar la injusticia laboral a causa de las formas de precarización de las relaciones laborales. Este mandato constituyente hace referencia puntualmente a la intermediación laboral, la contratación por horas y la contratación de servicios complementarios.

Siendo el tema de la intermediación laboral y la tercerización de crucial importancia en la configuración de este mandato, se pone de manifiesto:

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Mandato Constituyente No. 8, 2008: 2).

Cabe destacar que el mandato no pretende eliminar o erradicar definitivamente la intermediación laboral, sino como lo señala Navarro-Jiménez (2008), “eliminar la precarización del trabajo al que habían sido sometidos los trabajadores de las denominadas empresas tercerizadoras y el parasitismo de los administradores de esas empresas”. Explica este autor a este respecto que “la precarización del trabajo y el parasitismo de los

empresarios, se conformaba y posibilitaba por la diferencia entre el valor cobrado por las empresas y el pagado a los obreros”.

La precarización institucionalizada mediante la figura de ‘contratación laboral por horas’ era también adversa para los trabajadores. De esta manera, de acuerdo al Art. 2 del Mandato, se establece que cualquier trabajador que posea un contrato bajo cualquiera de las formas de contratación incluyendo la jornada parcial

tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio (Mandato Constituyente No. 8, 2008: 2-3)

Cabe manifestar que con el mandato se mantiene e incluso se garantiza la contratación a jornada parcial, por lo que esta modalidad de contratación laboral no fue eliminada, por el contrario, se pusieron de manifiesto las garantías y derechos de los trabajadores bajo esta modalidad de contrato. Tampoco se ha eliminado la tercerización laboral, puesto que fue eliminada y prohibida para lo que constituye las actividades principales de la empresa, sin embargo, no fue eliminada para lo que se refiere a servicios complementarios. Navarro-Jiménez (2008) manifiesta que “la Asamblea Nacional Constituyente tuvo siempre por objetivo el eliminar la precarización del trabajo, la reducción de la tasa de explotación de empresarios inescrupulosos y la eliminación de los parásitos que vivieron de la apropiación de la mayor parte de las remuneraciones que correspondían a los trabajadores”.

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008

La Nueva Constitución de la República del Ecuador fue aprobada mediante el referéndum efectuado el día 28 de septiembre de 2008 y fue publicada en el Registro Oficial # 449 el 20 de octubre de 2008. “El documento contiene 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, una disposición final, y el Régimen de transición. Con la publicación oficial, entran en vigencia todas las disposiciones de la nueva Carta Magna del país” (El Universo, 20 octubre 2008).

Cabe señalar que en mayo de 2011 se realizó un referéndum constitucional y consulta popular, que consistió en 5 preguntas de enmienda constitucional y 5 preguntas de consulta popular⁵.

⁵ En este referéndum se aprobaron todas las preguntas de enmienda constitucional, por lo que “el Pleno del Consejo Nacional Electoral de conformidad con lo establecido en el Art. 198 de la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de la República del Ecuador, Código de la Democracia, proclama los resultados

La nueva Carta Magna fue realizada debido a la necesidad de cambiar y ampliar las garantías y acciones constitucionales, además de recoger las demandas de diversos sectores sociales del Ecuador, tratando de hacer de éste un proceso participativo y democrático; por lo que se ha manifestado respecto a este proceso que

es un hecho inédito en la historia nacional. Es la primera vez que una Constitución es el resultado de la construcción colectiva de amplios sectores, que expresaron sus posiciones e intereses y que fueron consultados durante varios meses, para que el articulado constitucional recoja los intereses nacionales mayoritarios. Además, es la primera vez que un proyecto constitucional construido de ese modo es sometido a referéndum. La Constitución de 1979, si bien fue aprobada en referéndum, no se originó en una Asamblea Constituyente (Paz y Miño y Pazmiño, 2008: 41).

En materia laboral, la Nueva Constitución ha puesto mucha atención y énfasis en considerar al ser humano como fin de toda actividad económica, y no un simple factor de producción; destaca que es el trabajo la base de la economía y pone de manifiesto que el mismo tiene la capacidad de brindar realización personal. Esto último tiene una implicación sumamente importante para esta investigación, puesto que como se ha dicho anteriormente, no podemos reducir los beneficios derivados del empleo simplemente en los réditos monetarios provenientes de él, sino que el empleo tiene la capacidad de suplir las necesidades del ser humano de estima, reconocimiento social y de autorrealización. Cabe señalar entonces lo que dice la Constitución concretamente a este respecto en el Art. 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008: 29).

Es importante tener en cuenta el énfasis de la Nueva Constitución en los derechos y la dignidad humana; por lo que se considera como un texto alternativo al modelo neoliberal. Como lo señala Castro (2008: 160), “uno de los aspectos más importantes de la nueva Constitución propuesta es que confiere al trabajo una dimensión humana y digna, rescatándole de la concepción mercantilizada neoliberal que considera al trabajo y al trabajador como piezas del mecanismo de exacción y acumulación de riqueza”. Además, la Constitución de 2008 rodea al trabajo de una serie de garantías, reconociendo las diversas modalidades de trabajo, incluyendo entre ellas las de autosustento y cuidado humano, así

definitivos del Referéndum y Consulta Popular 2011, disponiendo al señor Secretario General, solicite su publicación en el Registro Oficial” (CNE, 2011), con fecha 13 de julio de 2011; en el mismo fueron publicados los resultados de la Consulta Popular y Referéndum convocados por el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado.

como la garantía de remuneraciones justas y dignas. Asimismo, se ha contemplado en la Carta Política los principios protectores del trabajador, y se prohíbe la intermediación laboral para las actividades principales de una empresa y cualquier otra forma de precarización del trabajo (Castro, 2008: 161).

De esta manera la Nueva Constitución plantea el reconocimiento del trabajo que es realizado por una cantidad considerable de personas que realizan labores de cuidado humano y domésticas en los hogares, en concordancia con el principio de la profundización de los derechos humanos y sus garantías.

Respecto a la contratación, en la Constitución de 1998, se consagra ‘La libertad de contratación, con sujeción a la ley’. Por el contrario “en el proyecto de nueva Constitución no se añaden límites o controles, más bien se elimina la mínima referencia de sujeción a la ley: ‘El derecho a la libertad de contratación’ (Art. 66, 15). Quedan implícitas, además, las interrelaciones con otros derechos” (León, 2008: 150).

Asimismo, tomando como base el sentido digno y humano que se le reconoce al trabajo, la Constitución también ha contemplado las garantías y los derechos propios de niñas, niños y adolescentes. De esta manera, se prohíbe el trabajo a menores de quince años, así como también se ha contemplado la implementación de políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil, así como se reconoce el trabajo de adolescentes cuando no atente a su formación y a su desarrollo personal (Constitución de la República del Ecuador, 2008: 35).

La Constitución contempla la igualdad de género en el acceso al empleo, así como también a la formación y promoción laboral y profesional y a la remuneración salarial; también contempla garantías para el trabajo autónomo. De esta manera, este marco legislativo promueve la eliminación de desigualdades o de cualquier tipo de discriminación negativa que se pueda dar contra la mujer en el mercado laboral.

La satisfacción e insatisfacción laboral en el contexto institucional laboral ecuatoriano

Habiendo hecho un recorrido del marco legislativo institucional laboral en el Ecuador, se destacan los avances que han existido en las garantías laborales así como en los mecanismos contemplados para poder hacer efectivas dichas garantías.

Se han realizado correcciones referentes a las reformas laborales que dieron lugar a la flexibilización laboral, reformas que se produjeron en un marco de políticas de corte neoliberal implementadas desde la década de los años ochenta. La flexibilización laboral ha

sido planteada y defendida por grupos empresariales y económicos en base a planteamientos como por ejemplo que la flexibilidad en el mercado laboral permite una más eficiente colocación de los trabajadores en la economía (Clavijo-Acosta, 2010). Sin embargo, la flexibilización laboral lo que ha producido es una precarización en el mercado laboral, dando lugar a empleos mal remunerados, y sin mayores garantías para los trabajadores.

Con las reformas laborales realizadas tanto con el Mandato 8 como con la Nueva Constitución de 2008 se han establecido importantes avances en derechos de los trabajadores, en las garantías que el Estado ofrece a los mismos, así como la promoción a de condiciones más justas y equitativas en el desarrollo del mercado laboral ecuatoriano, tomando como marco el hecho que el ser humano es el sujeto y fin de toda actividad económica.

De esta manera, estos avances en la institucionalidad laboral en el Ecuador brindan una mejoría muy significativa en las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores en el país, y con ello brindaría también una mejoría sustancial en la satisfacción laboral generada en los mismos.

El mercado laboral ecuatoriano. Problemática y estadísticas

El Ecuador a lo largo de su historia ha mantenido ciertos problemas estructurales en el mercado laboral, lidiando con constantes situaciones de desempleo y subempleo. Adicionalmente a ello Ecuador ha sido un país considerado de entre los de menor desarrollo relativo (Larrea, 2009).

El ingreso percibido por habitante en el Ecuador ha sido equivalente al 43% del promedio latinoamericano. Asimismo, la economía nacional estuvo caracterizada por inequidades sociales, étnicas y regionales. Desde el año 1982, se ejecutaron programas de ajuste estructural y promoción de exportaciones, sin embargo y a pesar de ello, se ha evidenciado un incremento de la desigualdad social y la persistencia de la pobreza (Larrea, 2009).

El contexto económico nacional ha estado envuelto en condiciones de baja diversificación de exportaciones, predominio de los bienes primarios cuyo limitado dinamismo han reflejado problemas estructurales de competitividad, tal es así que el 90% de las exportaciones ecuatorianas han correspondido a los productos primarios (Larrea, 2009). Estos problemas de competitividad son atribuibles en una gran parte a la falta de eficiencia

del mercado laboral⁶, y es que “los recursos humanos juegan una función estratégica vital en la competitividad de las empresas” (Estrada, García y Sánchez, 2009), puesto que la formación y experiencia del talento humano tanto de la parte administrativa como en las operaciones de la empresa influyen determinadamente en la supervivencia, crecimiento y desempeño empresarial.

De acuerdo con Larrea (2007: 1), “el Ecuador sufre históricamente de un agudo problema de desempleo estructural, que se expresa no solamente por un subempleo masivo, sino también por tasas altas de desempleo”. Las condiciones de subempleo y desempleo generan grandes preocupaciones debido al desempeño de estas variables; en el caso ecuatoriano el desempleo se ha mantenido relativamente alto desde los años ochenta (Aguar, 2007: 5).

El desempeño del mercado laboral se refleja con los indicadores de ocupación plena, subempleo y desempleo (CIAP, 2011).

Es de especial importancia el análisis de la situación del subempleo en el país para propósitos de la presente investigación, puesto que esto permite el abordaje del tema de la calidad del empleo, y es que es necesario el salir de la perspectiva dualista de empleo-desempleo debido a que además de crear puestos de trabajo interesa que los mismos cuenten con las condiciones mínimas para que los ocupados puedan cubrir sus respectivas necesidades (MCPEa, 2011).

El subempleo⁷ se trata entonces de las situaciones de empleo en las que las capacidades productivas de los empleados están siendo subempleadas (MCPE, 2011a).

La tasa de subempleo bruto se refiere al porcentaje resultante del cociente entre el número de subempleados y la población económicamente activa (PEA)⁸ (INEC, 2012a). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012): “El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada”, y añade que “las

⁶ La eficiencia del mercado laboral es uno de los pilares con los que es medido el Índice de competitividad global (ICG) que lo realiza el Foro Económico Mundial (CCG, 2010). La eficiencia del mercado laboral se refiere a la asignación de los trabajadores a su uso más eficiente en la economía y que éstos sean provistos de incentivos para dar su mayor esfuerzo en sus trabajos (WEF, 2010).

⁷ Los subempleados son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar situación laboral a fin de aumentar la “duración o la productividad de su trabajo”. Este conjunto se divide en: subempleados visibles y en otras formas de subempleo (INEC, 2012). La información correspondiente a conceptos, definiciones y cálculos se describen en el Anexo 1.

⁸ La Población Económicamente Activa (PEA) es el grupo de personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados) (INEC, 2012). La información correspondiente a conceptos, definiciones y cálculos se describen en el Anexo 1.

personas subempleadas son todas las que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente”.

Respecto a la tasa de desempleo, de acuerdo con el INEC (2012a) “es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de desocupados y la PEA”. Es un indicador sumamente importante para la política pública, puesto que la población desempleada no aporta en la producción de bienes y servicios, pese a encontrarse disponibles.

La ‘tasa de ocupación plena’⁹, representa lo que es una buena inserción dentro del mercado laboral (Observatorio de la PyME, 2010).

Respecto a la tendencia del mercado laboral, se observa que el porcentaje promedio anual de la tasa de ocupación plena en el período 2003-2006 es del 36%.

El subempleo tuvo un crecimiento muy significativo en el período de crisis económica y financiera que golpeó al país a finales de los años noventa, lo que también llevó a incrementar aún más el nivel de desigualdad (Larrea, 2007). Es así que de manera similar a otros países en desarrollo, el Ecuador ha mantenido altas tasas de subempleo, razón por la cual se ha considerado como un problema estructural del mercado laboral ecuatoriano. De esta manera, el promedio anual de la tasa de subempleo bruto en el Ecuador en el período 2003-2006 ha sido del 56%.

En lo que se refiere al desempleo, en el período 2003-2006 el promedio anual ha sido del 9%.

Además, existen problemas sociales que atañen a esta problemática, por lo que Tito Palma Caicedo manifiesta que “el Ecuador ha sido uno de los países con mayores niveles de desigualdad social en América Latina” y añade que

[factores] como la elevada concentración de tierra y desarrollo de productos de exportación intensivos en el empleo de mano de obra barata, han consolidado una estructura social asimétrica, con grandes sectores sociales en niveles de subsistencia y se advierte además, una progresiva expansión del sector informal urbano, convirtiendo el subempleo en la expresión de un amplio excedente laboral (Palma, 2008).

Según lo indica Larrea (2007), este deterioro laboral se ha producido en parte debido al reducido crecimiento económico que ha existido desde los años ochenta. Para 1982 había terminado el *boom* petrolero y el país inició un nuevo período de liberalización económica con resultados económicos deplorables, así a mediados de los años noventa el Ecuador tomó medidas consideradas neoliberales de liberalización de los tipos de cambio y de interés y

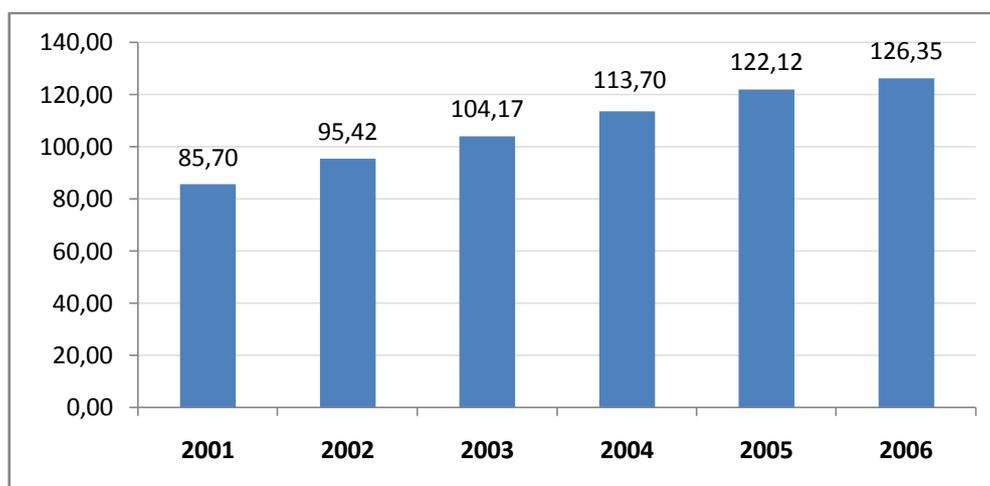
⁹ La tasa de ocupación plena es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de ocupados plenos y la PEA (INEC, 2012).

otras políticas más respecto a la protección arancelaria, subsidios y la desregularización del sistema financiero y mercado laboral. Debido a la grave crisis financiera nacional del año 1999 y 2000 el ingreso per cápita cayó en 9% luego de haber declinado en 1% en 1998. Además añade Larrea:

La crisis se manifestó en una vertiginosa expansión del desempleo, el subempleo y la pobreza. El primero ascendió, en las tres principales ciudades del país, del 8% en 1998 al 17% a mediados de 1999, mientras la pobreza urbana pasó del 36% al 65% [...] La recuperación posterior a la crisis ha sido lenta, a pesar de las condiciones internacionales altamente favorables. Solamente a partir de 2004 se han alcanzado tasas significativas de crecimiento en el ingreso por habitante (6 % en 2004, 2.9 % en 2005 y 2.2 % en 2006). Pese a ello, el desempleo urbano ha mantenido niveles altos, fluctuando alrededor del 10 %, con notables diferencias por sexo (Larrea, 2007: 4).

Respecto a la evolución salarial, se debe considerar que existe un alto nivel de segmentación entre las unidades productivas respecto a su tamaño y nivel de productividad, y por ende en la remuneración salarial que las diferentes empresas pueden pagar a sus empleados; lo cual se ha reflejado en el marco de salarios mínimos diferenciados de acuerdo al tamaño de la unidad productiva (BCE, 2006). En el Gráfico 3 se presenta la evolución del salario básico unificado mensual para el período 2001-2006. Esto permitirá tener una primera perspectiva de cómo ha sido el desarrollo del mercado salarial ecuatoriano, para poder aproximarnos a mayor profundidad al período de análisis: 2007-2011.

Gráfico 2. Evolución del Salario Básico Mensual: términos reales (2001-2006)



Nota: Los valores son términos reales tomando como base al año 2001.

Fuente: BCE (2006).

Se constata que el valor correspondiente al salario básico unificado se ha incrementado año tras año durante el período 2001-2006 en términos reales. De esta manera, el salario básico mensual aumentó en un 47,43% en este período.

El mercado laboral en el período 2007-2011

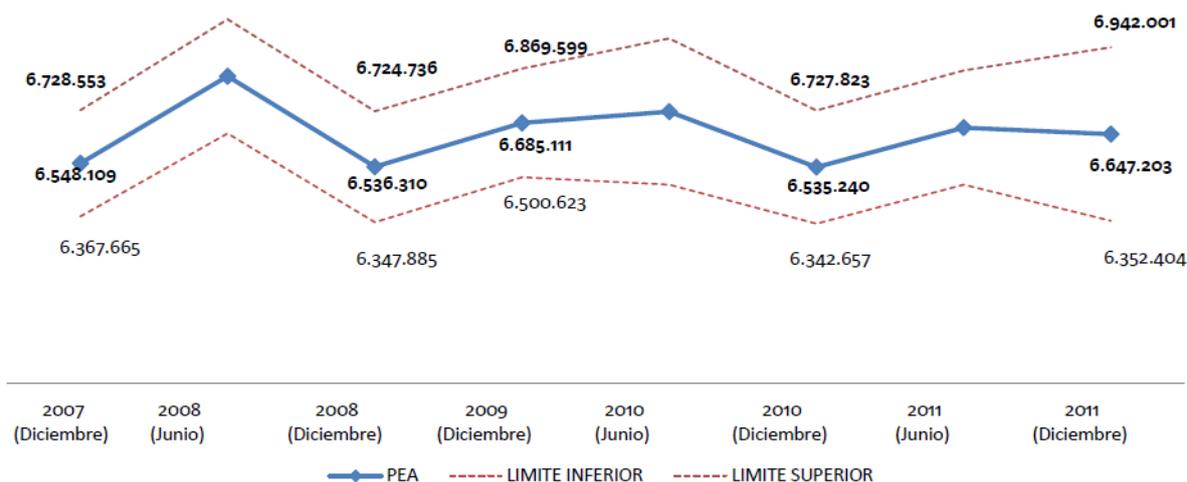
En el presente apartado se revisará a mayor profundidad cómo se ha desarrollado el mercado laboral en el período de análisis del presente trabajo, que va del año 2007 a 2011; de esta manera se podrá tener el contexto laboral a nivel nacional a partir del cual se estudiará la temática de la satisfacción e insatisfacción laboral en el Ecuador.

En primer lugar se puede manifestar que el mercado laboral ecuatoriano ha mostrado estabilidad y crecimiento en estos últimos años, exceptuando en el año 2009 a causa de la crisis económica mundial que afectó también al país, es así que los cuatro trimestres de este año registraron los peores indicadores en materia laboral en lo que respecta a este período de análisis. Cabe mencionar que la crisis no golpeó drásticamente la economía nacional e incluso este efecto recesivo fue superado totalmente para el año 2010, mejorándose de esta manera el desempeño del sector productivo (CIAP, 2011).

De esta manera, en el boletín 'Horizonte' se manifiesta que "durante 2010 se registró un importante descenso en la tasa de desempleo y un aumento en la tasa de empleo, lo que marcó una recuperación luego de los efectos que tuvo sobre el mercado laboral la crisis internacional que se presentó en 2009" (CIAP, 2011: 4). Este ha sido considerado uno de los principales logros del gobierno la administración de Rafael Correa Delgado. Sin embargo, cabe destacar además de estos datos que la PEA también disminuyó en 2010, asimismo ha existido una baja del empleo privado, lo cual es importante tomar en cuenta para una mirada más completa de lo que ha sido mercado laboral ecuatoriano en este período en particular.

Respecto a la PEA, cabe manifestar que estos valores en términos absolutos se estiman mediante intervalos de confianza, ya que los mismos están sujetos a un margen de error. La evolución de la composición de la PEA a nivel nacional urbano y rural se presenta en el Gráfico 4 en donde el intervalo de confianza se encuentra delimitado por los límites inferior y superior.

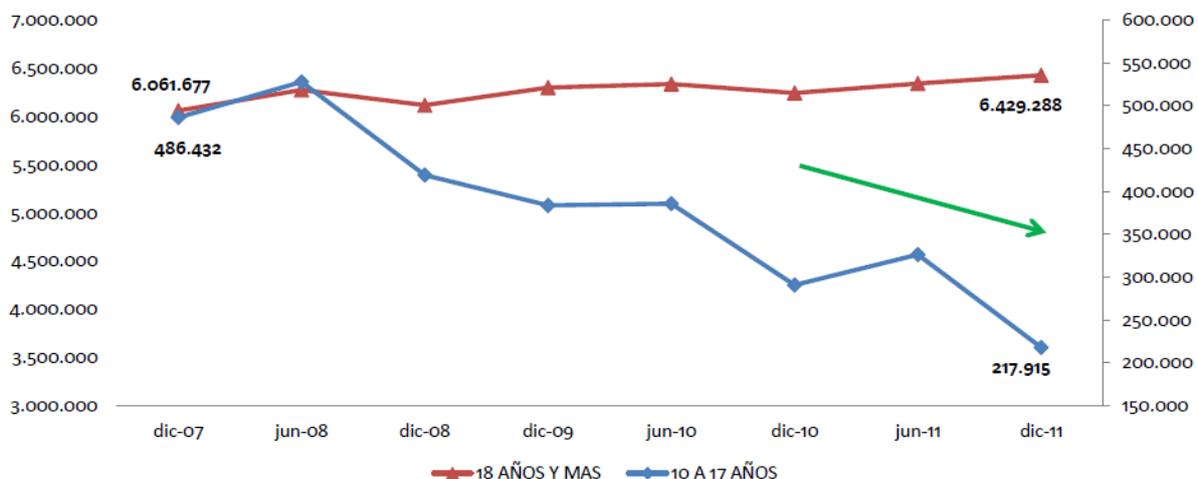
Gráfico 3. Evolución de la composición de la PEA: Nacional urbano y rural (2007-2011)



Fuente: INEC (2012b).

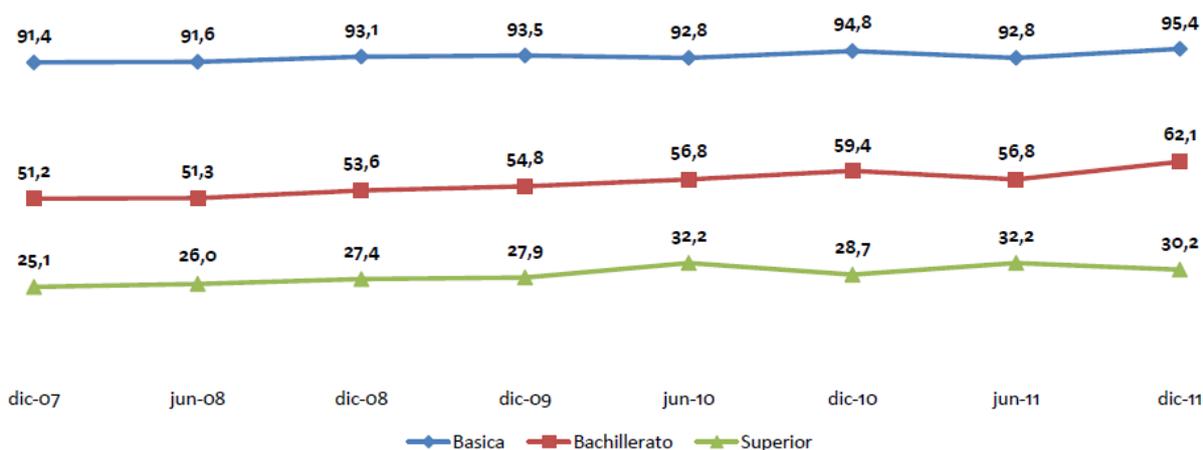
Como se muestra en el Gráfico 4, durante el período de análisis la PEA ha presentado algunos descensos, en diciembre de 2008 y diciembre de 2010 principalmente, sin embargo, el nivel de la PEA se ha mantenido relativamente estable durante este lapso de tiempo. Cabe considerar adicionalmente que se ha reducido el número de personas menores de 18 años que formaban parte de la PEA, puesto que una parte de ellos ha dejado sus actividades laborales para dedicarse completamente a sus estudios académicos. De esta manera, existe una consistencia entre la disminución de la PEA en este grupo etario (de 10 a 17 años) y el aumento de matrículas académicas, lo que se puede evidenciar en los Gráficos 5 y 6, respectivamente.

Gráfico 4. PEA de 10 a 17 años / 18 años y más: Nacional urbano y rural (2007-2011)



Fuente: INEC (2012b).

Gráfico 5. Matrícula a clases: Nacional urbano y rural (2007-2011)



Fuente: INEC (2012b).

El hecho que la PEA haya decrecido de manera tan significativa en el Ecuador para el grupo etario de 10 a 17 años es muy beneficioso para el desarrollo económico y social del país, siendo que estas personas prefieren el estudio y la preparación técnica y académica, lo que radicará en fuerza laboral mejor calificada lo cual –como se mencionó anteriormente– es de una gran importancia para la competitividad empresarial del país.

Respecto a los datos de empleo se logra evidenciar que ha existido una clara recuperación económica tras la crisis económica mundial desatada en el año 2009, es así que la tasa de desempleo se ha mantenido relativamente estable, llegando a reducir este valor hasta al 4,2% para diciembre de 2011. Se evidencia que el crecimiento de la ocupación plena se ha dado en parte por la expansión del empleo en el sector público, expansión que ha sido mayor en el sector público que en el sector privado; esto tiene una especial implicancia puesto que el empleo productivo es el que genera mayores réditos y riqueza, al ser el sector privado el principal impulsador de la riqueza (CIAP, 2011).

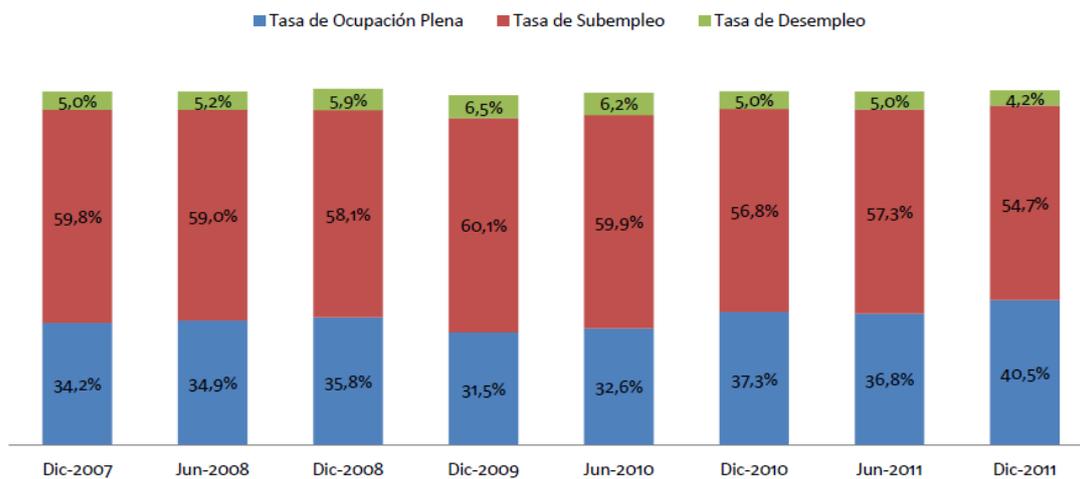
Analizando los datos de subempleo se percibe que han existido mejoras importantes, logrando reducirse la tasa de subempleo del 59,8% en diciembre de 2007 al 54,7% para diciembre de 2011; lo cual marca un muy significativo aumento en la tasa de ocupación plena, logrando registrarse así un incremento en 6,3 puntos porcentuales para este indicador.

Asimismo, se evidencia una relación entre el subempleo y el nivel de estudio de los trabajadores, es así que según el MCPE (2011), para el año 2010 las personas cuya educación corresponde a centros de alfabetización son quienes presentan la mayor tasa de subempleo, llegando la misma al 75,8%, mientras que las personas con estudios de postgrado presentan la menor tasa, al ser la misma de 19,7%. Se relaciona usualmente al subempleo con el sector informal de la economía debido a que “los subempleados son el principal grupo que

conforma al sector informal, por lo tanto, reflejan la tendencia de este último en la mayor parte de indicadores” (MCPE, 2011a). El subempleo es un indicador de la estructura del mercado laboral ecuatoriano, pero es importante tomar en cuenta que no todos los subempleados son pobres, sino que ésta denota una forma de trabajo articulada al funcionamiento del mercado laboral.

En el Gráfico 7 se muestra cómo han evolucionado los indicadores del mercado laboral ecuatoriano: ocupación plena, subempleo y desempleo para el período de análisis: 2007-2011.

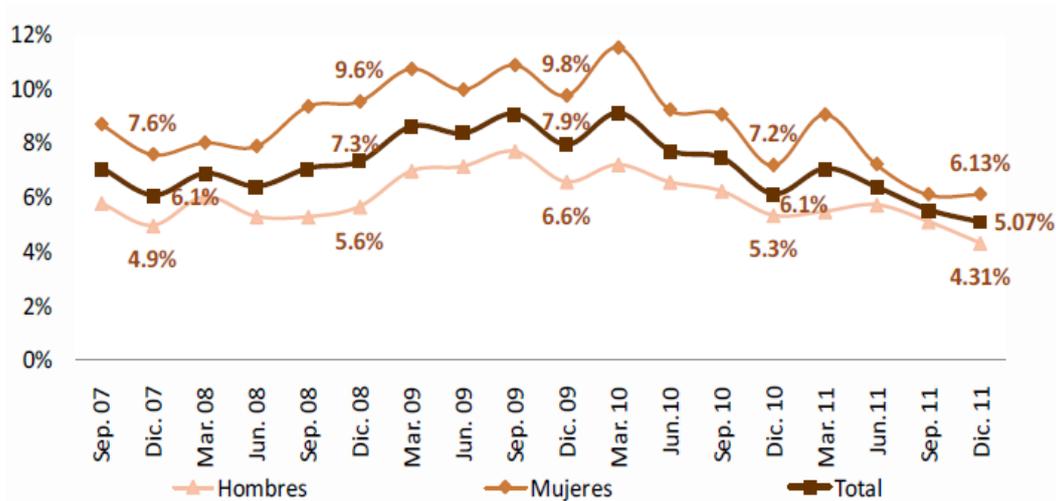
Gráfico 6. Evolución del mercado laboral nacional: urbano y rural (2007-2011)



Fuente: INEC (2012b).

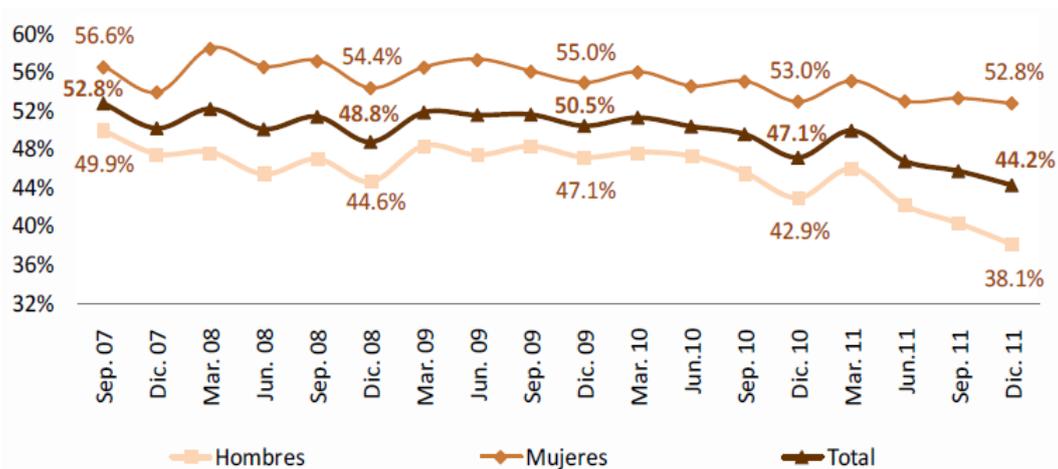
Observando la situación de género en el mercado laboral, cabe señalar que aún es difícil para la mujer el acceder a puestos de trabajo mejor calificados. Esta inequidad es posible evidenciarla en las tasas de subempleo y desempleo de las mujeres respecto a las de los hombres, de esta manera se constata que persistentemente la situación de la mujer ha sido desfavorable, aun cuando también es importante tomar en cuenta que en los últimos períodos es posible constatar una reducción en esta brecha a nivel urbano, particularmente en diciembre de 2010 y en septiembre de 2011. Las tasas de desocupación y de subocupación a nivel urbano por sexo se presentan en los Gráficos 8 y 9 respectivamente.

Gráfico 7. Desocupación urbana por sexo (2007-2011)



Fuente: BCE (2012).

Gráfico 8. Subocupación urbana por sexo (2007-2011)



Fuente: BCE (2012).

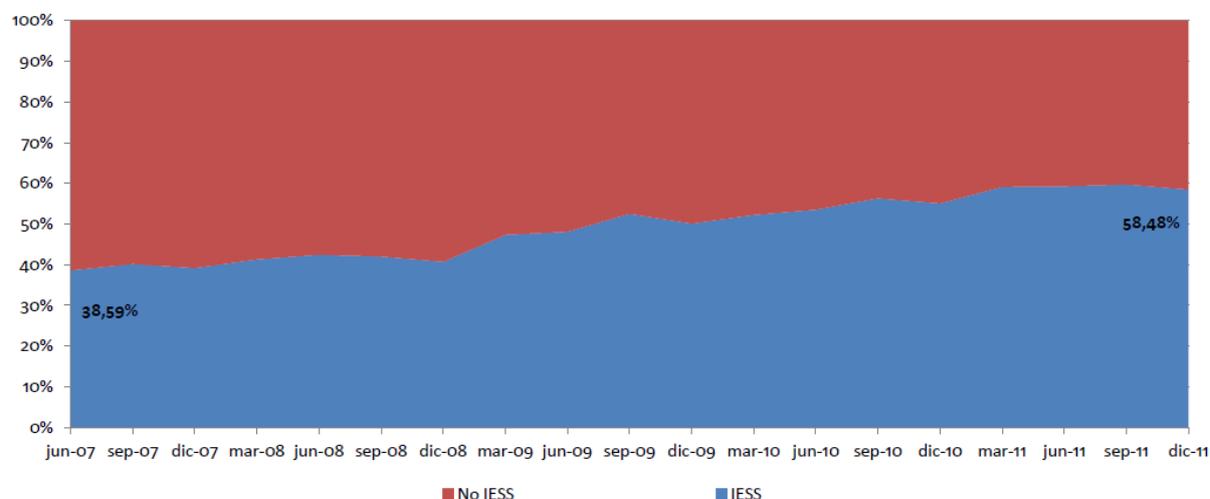
Respecto a la calidad de empleo, resulta muy interesante considerar el acceso a la seguridad social¹⁰ que pueda brindar dicho empleo, puesto que la afiliación a la seguridad social permite a la PEA ser menos vulnerable a la pobreza. Así, se puede entender el hecho de que es más probable que los trabajadores en estado de subocupación y desocupación registren menores tasas de afiliación a la seguridad social (Guerrero y Villa-Cox, 2012).

Es positivo el hecho de que en los últimos años se haya incrementado consistentemente el porcentaje de ocupados plenos que se encuentran afiliados a la seguridad

¹⁰ La afiliación a la seguridad social en el Ecuador se la realiza a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), organismo que “se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social” (IESS, 2012).

social a nivel nacional urbano, siendo que para diciembre de 2010 este porcentaje llegó a un 55,1%, mientras que para 2011 este porcentaje se incrementó alcanzando un 58,5%.

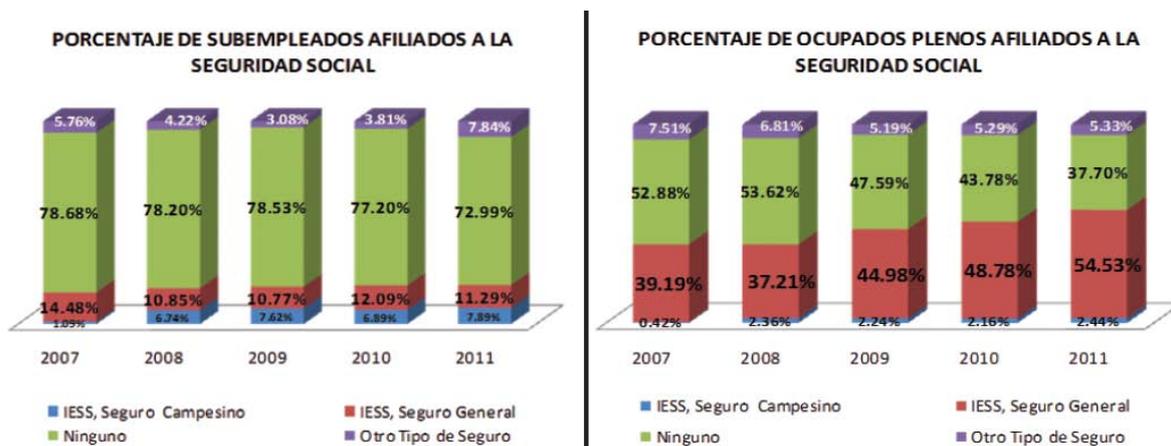
Gráfico 9. Ocupados plenos afiliados y no afiliados al IESS: nacional urbano (2007-2011)



Fuente: INEC (2011a)

En el Gráfico 11 se presenta el porcentaje de subempleados y de ocupados plenos que cuentan con afiliación al IESS, es posible constatar que durante el período 2007-2011 los ocupados plenos presentan un porcentaje significativamente más alto en la afiliación al IESS que los subempleados; se puede observar que la tendencia respecto a los últimos años es que cada vez existe un menor número de ocupados plenos sin ningún tipo de seguro, lo que radica en que un mayor número de trabajadores cuentan con una mejor calidad en el empleo.

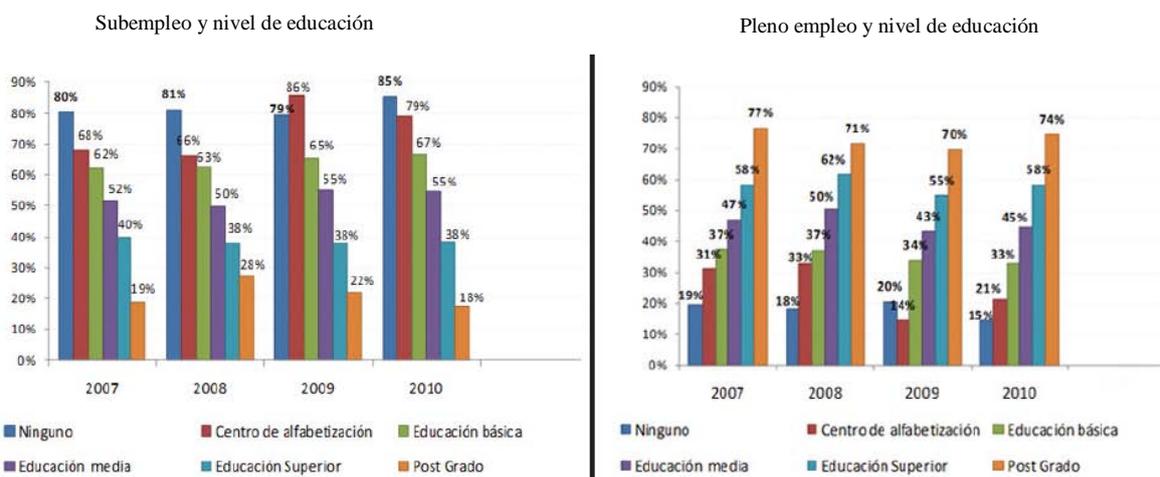
Gráfico 10. Porcentaje de subempleados y de ocupados plenos que se encuentran afiliados al IESS (2007-2011)



Fuente: Guerrero y Villa-Cox (2012).

Respecto a la calidad del empleo, un factor que también es de gran importancia es el nivel de educación que posee la persona, de esta manera como lo manifiestan Guerrero y Villa-Cox (2012), “las personas que poseen un nivel de instrucción superior y postgrado son las que presentan las mayores tasas de ocupación plena”. Por lo que se logra concluir que mayores niveles de instrucción tienen una incidencia positiva en el acceso a una mejor calidad de empleo.

Gráfico 11. Subempleo y pleno empleo respecto a niveles de instrucción (2007-2011)

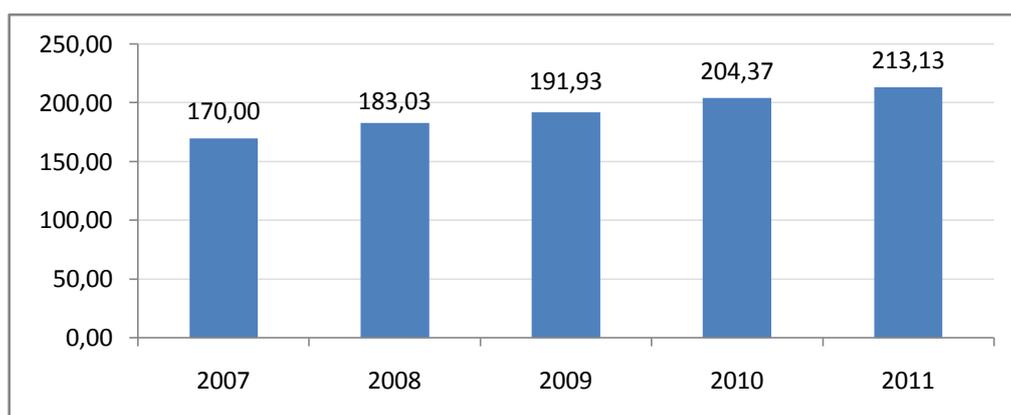


Fuente: Guerrero y Villa-Cox (2012).

La evolución salarial en el Ecuador en el período 2007-2011

En términos nominales, ha existido un aumento progresivo anual del salario básico unificado, de \$170 para el año 2007 a \$264 para el año 2011. En términos reales el incremento en este período de tiempo corresponde a un 25,37%. El promedio de aumento anual en términos reales ha sido de un 5,82%.

Gráfico 12. Evolución del Salario Básico Mensual: términos reales (2007-2011)

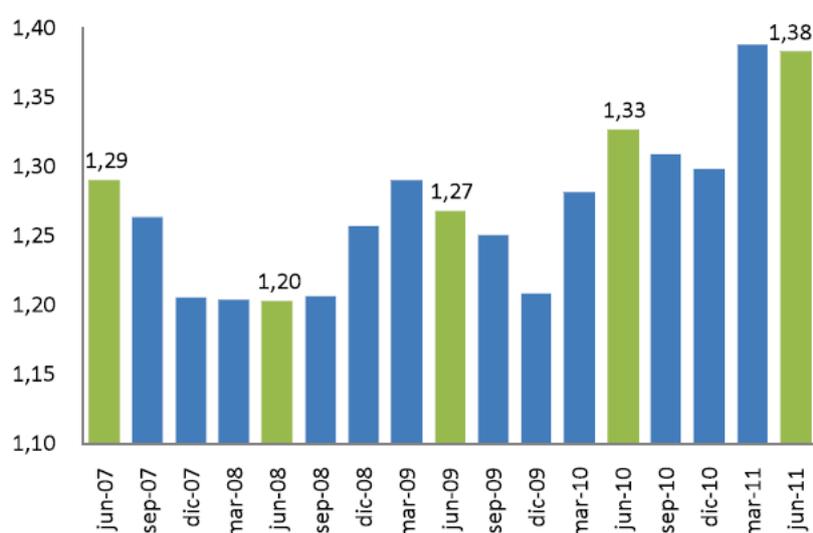


Nota: Los valores se encuentran en términos reales tomando como base el año 2007.

Fuente: CIG (2011)

Ha existido un importante aumento de manera anual en el ingreso laboral mediano real, a excepción del año 2008, lo que radica en una mayor capacidad adquisitiva. Por lo que de acuerdo al Ministerio de Coordinación de la Política Económica, “la recuperación de la economía se evidencia también en los ingresos del trabajo, que conjuntamente con el crecimiento, la disminución del desempleo y la mejora de las demás variables del mercado laboral, permiten una mejor calidad de vida de las familias” (MCPEb, 2011: 31). En el Gráfico 14 se presenta la evolución que ha tenido desde junio de 2007 hasta junio de 2011 el ingreso mediano laboral real por hora.

Gráfico 13. Evolución del ingreso laboral mediano real (USD dólares/hora) (2007-2011)

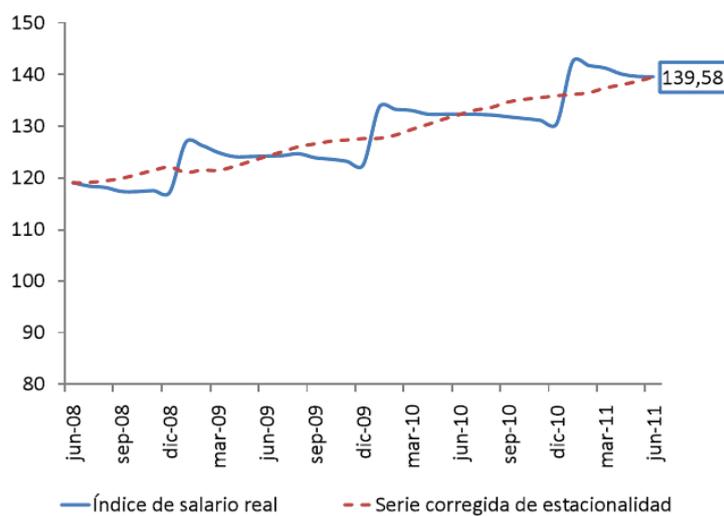


Fuente: MCPE (2011).

Un indicador cuyo análisis resulta muy interesante es el del índice de salario real promedio, puesto que permite medir la evolución del poder de compra y así tener una mejor apreciación de la calidad de vida de las familias. Este indicador para el período 2007-2011 muestra que los ingresos reales relativos presentan una mejoría, al haber sido el ritmo de aumento de los ingresos más acelerado que el de los precios (MCPEb, 2011).

El Gráfico 15 presenta la evolución del índice de salario real para el período de junio de 2007 a junio de 2011, en el mismo se puede notar aumentos súbitos en cada año, esto se debe a que los mismos corresponden al ajuste de salarios mínimos que se realizan cada año.

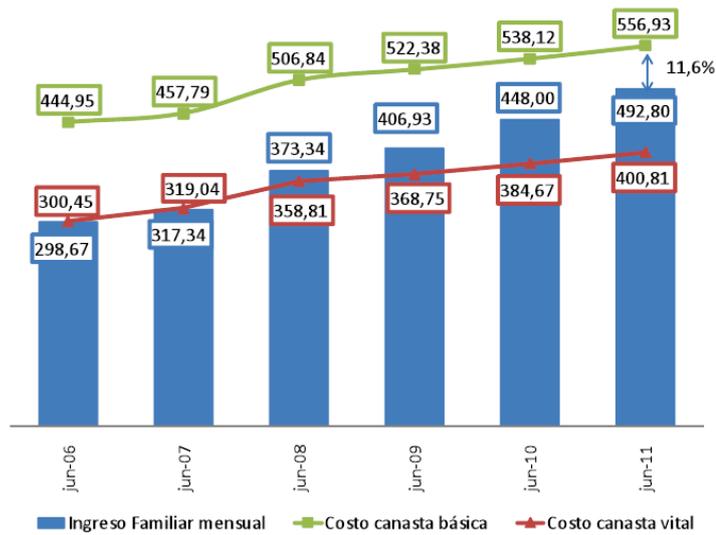
Gráfico 14. Índice de salario real (año base 2004=100) (2007-2011)



Fuente: MCPE (2011b).

Para lograr tener una visión de cómo se ha desarrollado la capacidad adquisitiva familiar, resulta de gran utilidad el realizar un análisis del aumento de los ingresos en relación al costo de vida representado por el costo de canasta básica y costo de canasta vital; de esta manera será posible conocer cómo se ha desarrollado la restricción presupuestaria familiar, es decir, el nivel de necesidades que se logran suplir a partir de los ingresos familiares mensuales. En el Gráfico 16 se presenta la evolución de esta restricción presupuestaria tanto para la canasta básica como para la canasta vital.

Gráfico 15. Restricción presupuestaria: canastas familiares básica y vital (2006-2011)



Fuente: MCPE (2011b).

La canasta familiar básica incluye 75 productos que se consideran de primera necesidad, mientras que la vital incluye 73 de ellos (INEC, 2011b). Ha existido un muy importante desarrollo en la cobertura de la canasta familiar básica y vital, siendo que para el año 2006 no se había logrado cubrir siquiera el costo de la canasta familiar vital, puesto que el ingreso familiar mensual correspondía a \$298,67 frente al costo de la canasta familiar vital que tenía un valor de \$300,45; para años posteriores los ingresos ya lograrían cubrir e incluso sobrepasar el costo de la canasta familiar vital. En lo que respecta a la canasta familiar básica, se constata así también una muy importante mejoría, puesto que para el año 2006 existía una restricción en el consumo de las familias del 32,48%, reduciendo año tras año esta brecha hasta llegar a un 11,6% para el año 2011, con lo que se observa un aumento progresivo en los ingresos de los hogares, llegando a cubrir el 88,4% de la canasta básica.

Discriminación laboral en el Ecuador

Un problema de origen cultural existente en el Ecuador es el de la discriminación laboral, la cual impera en la selección de personal e incluso se encuentra presente en las oportunidades de crecimiento profesional de las personas discriminadas por la razón que fuese (etnia, género, etc.) (Bossano, 2011). La Constitución vigente del Ecuador, promulgada en el año 2008, incorpora plenas garantías para la libertad de contratación¹¹; sin embargo, esto no se ha

¹¹ Los derechos en materia laboral que contempla la Constitución del Ecuador del año 2008 así como los mecanismos para garantizar los mismos se detallan en el apartado de “Institucionalidad del mercado laboral en el período de análisis: 2007-2011” de este capítulo.

logrado llevar a cabo en su totalidad, existiendo aún desigualdades sociales que impiden o limitan al desarrollo económico y en el trabajo a ciertos grupos desfavorecidos a causa de la discriminación laboral.

En la Ponencia para los Foros por los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID (2008) ponen de manifiesto que en la legislación nacional como en convenios internacionales se ha trabajado en lograr una mayor equidad e igualdad de oportunidades para el acceso al empleo.

La discriminación laboral del país se manifiesta en diversos ámbitos, se evidencia así la existencia de una discriminación por etnia, y es que el racismo es un problema social que afronta el país. De esta manera, según una investigación financiada por el BID y por el Frente Social, “tres de cada 10 encuestados reconocen que los ecuatorianos somos racistas y solo uno de cada 10 confiesa que sí lo es [...] Los afroecuatorianos son las principales víctimas, según el estudio” (Arroyo, 2006); este problema social también se traduce en lo laboral generando discriminación racial en las organizaciones. Según el Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID (2008), “la discriminación de la estructura del mercado laboral [...] contribuye en gran parte a las brechas salariales además de alimentar los bajos retornos educativos de indígenas en relación con no indígenas”. Añade además que para el caso de las personas indígenas, la tasa de desempleo ha disminuido en menor proporción que para las personas no indígenas, además la tasa de ocupación laboral femenina indígena disminuyó para el período 2000-2006. Se observa sin embargo que la brecha de ocupación laboral es mayor en el factor género que entre etnicidades. Sin embargo es mayor la proporción de personas indígenas asalariadas en el Ecuador que respecto a los países de Bolivia y Guatemala (Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID, 2008).

Estos problemas estructurales del mercado laboral también han tenido una especial incidencia en la inserción de los jóvenes al mismo, siendo así (según datos del año 2005) Mauricio León (2006) manifiesta que “el 27,7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven”, en este contexto el autor añade respecto de la dificultad de ingresar al mercado laboral de este grupo etario que

el acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral [...] Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (León, 2006: 153).

Jürgen Weller (2006) destaca los pocos avances que se han logrado respecto al desempleo juvenil, con un pobre desempeño en este asunto a nivel regional. Señala el autor además que “un desempleo juvenil persistentemente elevado causa preocupación tanto por motivos económicos como sociales. En efecto, un elevado desempleo juvenil representa una subutilización del capital humano creado con apoyo de la inversión social de los países, lo que implica que no se aprovecha todo el potencial del crecimiento económico” (2006: 8). Los efectos sociales que esto acarrea son relevantes puesto que “jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social” (Weller, 2006: 8).

Es posible evidenciar que en el Ecuador aparte de la existencia de discriminación por etnia y edad, existe también discriminación por género; ámbito que tiene una incidencia especial para el presente trabajo de investigación.

Es importante considerar cómo ha sido la situación de la mujer en el Ecuador, por lo que Navarro-Cerón señala que:

históricamente, la condición de la mujer en el entorno socioeconómico ha evidenciado su posición relegada como agente “secundario” en la realización de múltiples actividades tanto en el aspecto personal como profesional. Así, su desempeño en la sociedad se ha caracterizado por elementos discriminatorios y segregacionistas que han dificultado su desenvolvimiento imponiendo obstáculos a la libre inserción de la mujer en los diversos ámbitos socioeconómicos, notablemente en el aspecto laboral (Navarro-Cerón, 2001: 24).

El Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID (2008) manifiestan que han existido avances en el marco institucional para lograr una mayor equidad en las oportunidades de acceso laboral, especialmente respecto al ámbito de género. Se pueden mencionar así los siguientes avances en el marco institucional legislativo: En el art. 42 num. 34 del Código de Trabajo se establece un criterio de discriminación positiva en el que se propicia un porcentaje mínimo de mujeres trabajadoras; en la reforma a la ley orgánica de la función jurídica se manifiesta un 20% mínimo de mujeres en las diferentes curiales (art. 23 num. 10). Respecto a la desigualdad en las oportunidades laborales por género, es importante tomar en consideración que

la participación de las mujeres en la PEA en América Latina se ha incrementado de forma sostenida [...] La brecha de participación se ha reducido desde 38,9 a 32,9% [sin embargo,] las mujeres tienen sistemáticamente niveles más altos de desempleo abierto y oculto que los hombres antes, durante y después de la crisis [financiera del año 1999]. Mujeres con niveles más altos de educación tienen las proporciones salariales más bajas con respecto a los salarios masculinos que mujeres con niveles más bajos de educación (Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID, 2008).

Asimismo, se han firmado convenios considerados fundamentales por parte de la Organización Internacional del Trabajo que tratan sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, abarcando toda distinción que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades. También se han elaborado políticas para propiciar el acceso a los discapacitados al sector productivo y comercial del país mediante la ley de discapacitados que tiene como objetivo la formación, capacitación e inserción laboral, además de la reforma al código del trabajo que determina porcentajes mínimos de discapacitados por empresa, de acuerdo a los criterios mencionados en la reforma (Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID, 2008).

Es muy positivo, sin embargo, que en los últimos años han existido progresos destacables en lo que se refiere a la mejora de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y en la generación de políticas en contra de la discriminación laboral. Es así que un grupo que presenta muy importantes logros son las personas discapacitadas con avances legislativos comparables con los europeos (Ministerio de Trabajo y Empleo y USAID, 2008).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA Y FUENTE DE DATOS

Medición de la satisfacción laboral

La importancia que ha originado la satisfacción laboral ha dado lugar a una vasta cantidad de investigaciones, se plantea así que la medición de la satisfacción laboral constituiría una necesidad en las empresas dentro del área de Recursos Humanos (Sánchez-Cañizares et al., 2007a). Es necesario tomar en cuenta que “la satisfacción laboral declarada es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia” (Gamero, 2004: 119).

De esta manera, existen varios enfoques para medir la satisfacción laboral, como lo manifiestan Alfaro y Vecino (1999: 65), “respecto a la medición de la satisfacción laboral, nos encontramos con la existencia de muy diferentes técnicas e instrumentos”, los cuales se pueden clasificar en dos grandes grupos. A este respecto, de manera congruente Robbins (2003: 78) indica que “los dos métodos más conocidos son la *calificación única general* y la *calificación sumada*, que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza”.

De esta manera, utilizando el método de calificación única general, se le pide al trabajador que responda una pregunta de modo general respecto a su trabajo, como por ejemplo: ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo?, en la que los individuos eligen su respuesta de entre una escala de posibles alternativas que van desde ‘Muy satisfecho’ hasta ‘Muy insatisfecho’. Por otro lado, en el método de calificación sumada se identifican elementos claves respecto al trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos, los cuales se clasifican con una escala estandarizada y al sumarlos dan una calificación general de lo que sería su satisfacción laboral (Robbins, 2003).

Cabe mencionar que aunque intuitivamente se podría pensar que el método de calificación sumada sería mejor que el de la calificación única general, comparando ambos métodos se aprecia que son válidos de manera similar, por lo que éste se podría decir que es uno de los casos en que la sencillez funciona tan bien como la complejidad, lo que se explica con que la satisfacción laboral es un concepto tan amplio que la pregunta única capta su esencia¹² (Robbins, 2003). Es en efecto el método de la calificación única general el que se utiliza en el instrumento que constituye la fuente de datos del presente análisis, instrumento que será abordado más detalladamente a continuación.

¹² Se basa en investigaciones realizadas particularmente en Estados Unidos.

Hechos estilizados en torno a la temática de los determinantes de la satisfacción e insatisfacción laboral

Existen numerosas investigaciones realizadas acerca de los factores que determinan la satisfacción de los empleados en sus respectivos trabajos en diversos países, y es que como lo manifiesta Raineri (2007), las conclusiones de estos estudios no pueden ser transferidas hacia otras culturas directamente, incluso se ha podido observar que las relaciones entre la satisfacción laboral y algunos de sus determinantes pueden variar de un país a otro; así mismo pueden existir variaciones en el tiempo de la incidencia de estos factores que determinan satisfacción laboral, así se plantea que al cambiar los indicadores económicos de un año a otro, cambia también la importancia otorgada a cada factor laboral por parte de los trabajadores (SHRM, 2009).

En lo que se refiere a los estudios realizados respecto a los determinantes de la satisfacción laboral es común encontrar la aplicación de métodos econométricos, es así que se dice que para este tipo de estudios constituye una metodología muy utilizada la estimación de modelos probits ordenados (Sousa-Poza, 2000a, 2000b y 2003; Bender et al., 2005 citados en Álvarez, 2004).

De esta manera, dentro de las investigaciones más importantes que se han realizado respecto a los determinantes de la satisfacción e insatisfacción laboral que utilizan como metodología una estimación de modelos probit ordenados se puede mencionar en primer lugar la realizada en España por Álvarez (2004); la misma que ha utilizado una fuente de datos de carácter nacional como es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Este análisis presenta como resultados en primer lugar “el efecto positivo y significativo del hecho de ser mujer sobre la satisfacción laboral”; la explicación se basa en dos argumentos, “el primero de ellos alude a que las mujeres tienen menos expectativas de su trabajo”, mientras que “el segundo, por su parte, hace referencia a que las mujeres tienden a autoseleccionarse en ciertos tipos de trabajos con características ‘positivas’”. Se concluye también que para las mujeres aumenta su nivel de satisfacción el considerar el empleo útil para la sociedad mientras que el esfuerzo físico lo disminuye; para los hombres disminuye el nivel de satisfacción las horas de trabajo. Respecto a la remuneración, “tanto para hombres como para mujeres destaca la variable relacionada con el salario por su impacto relativo sobre el nivel de satisfacción”. Respecto a las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa, los resultados muestran que existe “un gran efecto sobre la satisfacción laboral”, siendo más importante la relación con la dirección que con los compañeros. La variable de

mayor impacto negativo es el estrés, tanto para hombres como para mujeres (Álvarez, 2004: 112-116).

Otra investigación relevante es la realizada por Sánchez et al. (2007a) en Andalucía para el sector educativo como una tipología destacada del sector servicios. En la misma se agrupan los factores determinantes en dos niveles, “características sociodemográficas propias del trabajador (género, edad, nivel educativo, etc.) y medidas organizacionales internas e inherentes al puesto o a la empresa (salario, horarios, tipo de contrato, tamaño, ubicación de la empresa, etc.)”. Este análisis se ha realizado mediante un modelo probit ordenado posterior a un modelo de regresión logística binaria; como explican los autores, “este último ofrece información acerca de las variables que conducen a un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el modelo probit ordenado informa sobre los determinantes que elevan o reducen el nivel de satisfacción en una escala” (Sánchez et al., 2007: 4, 11 y 27).

Los resultados de la investigación de Sánchez et al. (2007a) reflejan diferencias significativas en el grado de satisfacción en aspectos como género, teniéndose mayor satisfacción laboral en las mujeres. En lo referente a la edad se encontró un comportamiento en forma de U, siendo que los empleados más jóvenes y aquellos con más de 60 años presentan una satisfacción superior. En lo que respecta al estado civil, se evidenció que son los solteros quienes muestran una mayor satisfacción laboral. “Por tanto, podría decirse que el perfil de un individuo con alto grado de satisfacción global con su trabajo sería el de una mujer, soltera, joven, diplomada universitaria y con escasa dependencia de sus ingresos” (Sánchez et al., 2007: 28-29).

Dentro de las investigaciones que aplican un modelo probit ordenado cabe mencionar finalmente la realizada por Álvarez, Arévalo y Miles (2002), en la que se busca “analizar desde un punto de vista empírico cómo las características del entorno laboral de un trabajador pueden afectar a su nivel de satisfacción”. Su relevancia se encuentra en el hecho de que tiene como novedad el tratar de identificar los factores externos al trabajador que mayormente afectan su nivel declarada de satisfacción laboral, “dado que estos elementos externos, en su mayoría, dependen de la política de la empresa, caracterizar su influencia puede dar idea de hacia dónde pueden orientarse las políticas de personal para mejorar la satisfacción que declara un trabajador”. Los autores señalan como resultados del análisis que “las [variables] referentes a la relación contractual, las relativas a la comunicación y a la participación en las decisiones y las que caracterizan la organización del tiempo de trabajo y el modo de desarrollar las tareas las que presentan un efecto más importante y significativo”. Concluyen finalmente manifestando que “entornos de trabajo en los que se facilite la comunicación de

los trabajadores con sus superiores y en los que se promueva su integración en dicho entorno, de manera que se consideren valorados y con cierta autonomía para desempeñar su trabajo, favorecerán en gran medida una mejora en el nivel de satisfacción de dichos empleados” (Álvarez, Arévalo y Miles, 2002: 54 y 62).

También se han realizado varias investigaciones relacionadas con la temática de la satisfacción laboral que han hecho uso de métodos multivariantes tales como análisis de componentes principales y análisis factoriales para sus respectivas investigaciones.

La investigación realizada por Becerril y Temkin (2006) ha tenido como propósito indagar la importancia de los ingresos para la satisfacción en el trabajo en Europa respecto a la valorización del trabajo, teniéndose como conclusión general “que los efectos de ambas variables (ingreso y percepción del trabajo) son similares en magnitud”. Se ha utilizado la Encuesta Mundial de Valores (World Values Survey) del período 1999-2000, realizada en más de 80 países en el mundo. La metodología utilizada es el “método factorial de componentes principales a todas las variables que denotan las características del trabajo” (Becerril y Temkin, 2006: 5 y 8).

En la investigación realizada por Ochoa, Moret y Curbelo (2007) respecto a la satisfacción en el trabajo para personal de enfermería de oncología, se pone especial importancia a esta actitud para este tipo de personal como “factor indispensable para mantener equilibrio en su actividad”. Los resultados obtenidos fueron que “este personal se siente satisfecho con la atención que brinda, con el ambiente de trabajo, desarrollo profesional y desempeño del rol. Siente insatisfacción con las condiciones de trabajo, remuneración salarial y reconocimiento social”. La metodología empleada se basó en un cuestionario al personal de enfermería de oncología, luego de lo cual se aplicó un análisis descriptivo, “para la selección de las variables más importantes se aplicaron los métodos multivariados de análisis de componentes principales y discriminantes” (Ochoa, Moret y Curbelo, 2007).

En la investigación de Amozorrutia (2007), se analizaron los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica de Salud Pública del Distrito Federal, “los niveles se determinaron mediante la aplicación del Índice General de la Satisfacción Laboral” (Amozorrutia, 2007: 42). Para esta investigación se realizó un análisis factorial de componentes principales para obtener la estructura factorial de la prueba. Los resultados indican que existe una buena percepción acerca de la situación laboral dentro de la Clínica, así también existen sentimientos positivos hacia su trabajo.

Cabe destacar que existen numerosas investigaciones concernientes al análisis de satisfacción laboral en diversos países alrededor del mundo, sin embargo, las presentadas previamente son las que el autor ha considerado como más relevantes como base para la presente investigación. En una gran cantidad de investigaciones en torno a los determinantes de la satisfacción laboral se han hecho uso de métodos econométricos probit y logit como los que han sido descritos de manera previa, pero así también métodos multivariados como el análisis de componentes principales no son metodologías escasas para esta temática ya sea de manera complementaria como de manera directa (Becerril y Temkin, 2006; Ochoa, Moret y Curbelo, 2007; Borra, Gómez y Salas, 2008; Tejero-González y Fernández-Díaz; 2009).

Fuente de datos de la investigación

Para el análisis de los factores que determinan la insatisfacción laboral se toma como fuente de datos la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la misma que como se explicó anteriormente, es realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y tiene como propósito el “proporcionar información sobre el mercado laboral ecuatoriano, a través de la recolección de datos, con periodicidad mensual en las principales ciudades y trimestral en el total nacional urbano, siguiendo las normas y recomendaciones internacionales de la OIT” (INEC, 2010).

La ENEMDU es realizada a nivel nacional urbano y rural generalmente sólo en el mes de diciembre, sin embargo, también ha sido realizada tanto a nivel urbano como rural en el mes de junio en ciertos años (2010 y 2011). Desde el año 2006, este instrumento incorpora el módulo de ‘Satisfacción en el trabajo’ en el que los empleados manifiestan qué tan contentos se sienten en sus respectivos trabajos y de no sentirse contentos, señalan las posibles causas que podrían generar insatisfacción laboral de entre un conjunto de alternativas definidas.

De esta manera, la pregunta planteada respecto a la satisfacción en el trabajo que se le solicita declarar a los encuestados es la siguiente: “¿Cómo se siente (.....) en su trabajo:”, en la que se tienen como alternativas las siguientes opciones:

- Contento?
- Poco contento?
- Descontento pero conforme?
- Totalmente descontento?
- NS/ NR? (No sabe, no responde)

Por tanto, si la persona encuestada manifiesta sentirse poco contenta, descontenta pero conforme o totalmente descontenta, entonces procede a responder el motivo o motivos de descontento de entre las siguientes alternativas:

- Por tener ingresos bajos?
- Por muchas horas de trabajo?
- Por horarios de trabajo inconveniente?
- Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?
- Por no tener estabilidad laboral?
- Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?
- Por trabajar en la calle?
- Por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes (andamio, grúas, guillotina, etc.)?
- Por las actividades o tareas que realiza?
- Por las pocas posibilidades de progresar?
- Por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes)?

Es importante destacar asimismo que esta encuesta también recoge información personal de las personas encuestadas de índole socioeconómica y demográfica como género –variable de especial importancia para la presente investigación–, edad, estado civil, ingresos, estudios cursados, etnia, entre otros aspectos.

De esta manera, la ENEMDU brinda una estupenda oportunidad para investigar los determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador, tiene la ventaja de estar dirigida a una muestra representativa de trabajadores a nivel nacional; esto tiene una especial importancia puesto que de acuerdo a las investigaciones realizadas por Álvarez (2004) para analizar los determinantes de la satisfacción laboral en España se ha utilizado también una encuesta de dimensión nacional, para el caso de España la misma es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), y el hecho de utilizar una encuesta de tales características “facilita la generalización de los resultados que se obtengan de su explotación, lo que no sucede en una gran parte de los estudios realizados, que se centran en una única empresa o en un solo sector” (Álvarez, 2004: 106).

Cabe destacar que “en junio de 2007, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) introdujo una nueva metodología para el cálculo de los indicadores de oferta laboral en el país, la misma que incluyó algunas recomendaciones de organismos internacionales con el fin de armonizar la producción de estadísticas en este ámbito” (CIAP, 2011: 4). Esta metodología empleada se ha aplicado para las diferentes publicaciones del INEC incluyendo la ENEMDU, y se ha mantenido vigente desde entonces hasta la actualidad.

Tomando en cuenta lo anterior, la presente investigación toma como instrumento a la ENEMDU correspondiente a los siguientes meses: diciembre de 2007 y diciembre de 2011. Ambos períodos son representativos a nivel nacional urbano y rural; siendo que diciembre de 2007 es el primer período –a nivel nacional urbano y rural– que adopta la nueva metodología empleada por el INEC; mientras que diciembre de 2011 corresponde al último período del que se tiene información disponible al momento de redacción del presente trabajo de investigación.

Metodología

Para la presente investigación se estima en primer lugar un modelo econométrico probit para conocer la incidencia de las variables económicas y sociodemográficas en la satisfacción laboral en el Ecuador. A continuación, se utilizan los métodos multivariados de análisis de componentes principales y análisis factorial para identificar los factores que determinan insatisfacción laboral en los(as) trabajadores(as) ecuatorianos(as).

Modelo econométrico probit

Al contemplar la ENEMDU cinco diferentes categorías de satisfacción laboral: ‘Contento’, ‘Poco contento’, ‘Descontento pero conforme’, ‘Totalmente descontento’ y ‘No sabe, no responde’; esta última alternativa no se considera en el presente trabajo al no responder a ningún nivel de satisfacción laboral. Adicionalmente, para este análisis se han establecido solamente dos grados o niveles de satisfacción laboral: ‘Satisfecho’ e ‘Insatisfecho’; la primera categoría corresponde a los trabajadores que manifiestan sentirse ‘Contentos’, y la categoría ‘Insatisfecho’ agrupa a quienes no se sienten contentos, es decir, a las categorías ‘Poco contento’, ‘Descontento pero conforme’ y ‘Totalmente descontento’.

Los modelos econométricos se realizan en base al análisis cuantitativo de los fenómenos económicos reales, de esta manera, se aplican las herramientas de la teoría económica, las matemáticas y la inferencia estadística (Gujarati, 2004). Están formados por una o varias ecuaciones en donde existe una variable explicada o dependiente y una o varias variables explicativas o independientes (Caridad, 1998).

Según Garza (2008), el modelo econométrico probit se encuentra en el grupo de los modelos de respuesta binaria, siendo este tipo de modelos ampliamente utilizados dentro de las ciencias sociales. La estimación de estos modelos se los realiza mediante el método de máximo verosimilitud, en donde los errores se consideran distribuidos en forma normal.

Así, siguiendo a Gujarati (2004), el modelo probit se lo efectúa de la siguiente manera en el presente análisis: la declaración de un trabajador de tener satisfacción laboral o de no tenerla depende de un índice de conveniencia no observable I_i determinado por una o varias variables explicativas, como por ejemplo el ingreso laboral X_i , de tal manera que mientras mayor sea el valor de I_i , mayor será la probabilidad de que el trabajador tenga satisfacción laboral. Se expresa el índice I_i como

$$I_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$$

donde X_i es el ingreso laboral del i -ésimo trabajador.

Sea $Y=1$ si el trabajador posee satisfacción laboral y $Y=0$ si no la posee.

Para cada trabajador existe un nivel crítico o umbral del índice, que se puede denominar I_i^* , tal que si I_i excede a I_i^* , el trabajador contará con satisfacción laboral, caso contrario no lo hará. El umbral I_i^* , al igual I_i , no es observable pero se supone que está distribuido normalmente con la misma media y varianza.

Dado el supuesto de normalidad, la probabilidad de que I_i^* sea menor o igual que I_i puede ser calculada a partir de la función de distribución acumulada normal estandarizado como:

$$P_i = P(Y = 1|X) = P(I_i^* \leq I_i) = P(Z_i \leq \beta_1 + \beta_2 X_i) = F(\beta_1 + \beta_2 X_i)$$

donde $P(Y = 1|X)$ significa la probabilidad de que un evento ocurra, dado(s) el (los) valor(es) de X , o la(s) variable(s) explicativa(s), y donde Z_i es la variable estándar normal; es decir, $Z \sim N(0, \delta^2)$. F es la función de distribución acumulada estándar normal, que escrita de manera explícita es:

$$\begin{aligned} F(I_i) &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} e^{-z^2/2} dz \\ &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-z^2/2} dz \end{aligned}$$

Ahora, para obtener información sobre I_i , el índice de utilidad, lo mismo que para β_1 y β_2 , se toma la inversa de P_i para obtener

$$\begin{aligned} I_i &= F^{-1}(I_i) = F^{-1}(P_i) \\ &= \beta_1 + \beta_2 X_i \end{aligned}$$

Variables utilizadas en la estimación del modelo probit

A continuación se realiza una breve descripción de cada una de las variables que han sido utilizadas en el modelo probit estimado para el presente trabajo:

Variable independiente:

- *satlab*: Variable correspondiente a la satisfacción laboral que presenta el trabajador. Toma el valor de 0 cuando el trabajador manifiesta sentirse insatisfecho y 1 cuando manifiesta sentirse satisfecho.

Variables dependientes:

- *Ylab_10*: El ingreso laboral percibido de manera mensual por el trabajador; se ha tomado esta variable en decenas de dólares (\$10). Para el año 2011 se ha deflactado estos valores de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor, tomando como base el año 2007.
- *dsexo*: Variable correspondiente al sexo del trabajador: hombre o mujer, en donde 0 corresponde a hombre y 1 a mujer. Al considerar a hombres y a mujeres por separado, no se ha considerado esta variable.
- *edad1*: Variable correspondiente a la edad del trabajador.
- *edad2*: Corresponde al cuadrado de la edad del trabajador. Se incluye esta variable para comprobar si la relación entre la edad y la satisfacción laboral no es lineal, es decir, si se produce algún tipo de cambio en la satisfacción en determinada edad.
- *escolaridad*: Años de estudios académicos que ha completado el trabajador.
- *segsocial*: Indica si el trabajador está afiliado a algún tipo de seguridad social. Toma el valor de 1 cuando sí dispone de seguridad social y 0 cuando no dispone.
- *darea*: Corresponde al área en donde se encuentra el trabajador. Toma el valor de 0 para área urbana y 1 para área rural.
- *dformal*: Indica si el trabajador se encuentra en el sector formal o informal de la economía. Toma el valor de 1 para sector formal y 0 para sector informal.
- *nEmpleos*: Indica el número de empleos que tiene el trabajador. Toma el valor de 1 cuando dispone de sólo 1 empleo y 0 cuando dispone de más de 1 empleo.
- *hrsTrab*: El número de horas trabajadas durante la anterior semana.
- *hrsTrab2*: El cuadrado del número de horas trabajadas durante la anterior semana. Se incluye esta variable para comprobar que la relación entre el número de horas

trabajadas y la satisfacción laboral no es lineal, es decir, si existe algún tipo de cambio en la satisfacción en determinado número de horas trabajadas.

- *docPlenos*: Indica si el trabajador se encuentra en la clasificación de ocupados plenos o de subempleados. Toma el valor de 1 para ocupado pleno y 0 para subempleado.
- *dispHoras*: Indica si el trabajador está disponible para trabajar horas adicionales. Toma el valor de 1 cuando sí está disponible para trabajar más horas y 0 cuando no lo está.
- *detnia#*: Son las variables correspondientes a la etnia a la que el trabajador declara pertenecer. Son variables *dummies*¹³, las cuales para el año 2007 tienen la siguiente correspondencia: 1. Indígena, 2. Blanco, 3. Mestizo, 4. Negro y 5. Mulato. Para el año 2011, en la encuesta ENEMDU se han añadido dos categorías adicionales: 6. Afroecuatoriano y 7. Montubio. Para el modelo probit se ha tomado como variable de referencia a *detnia2* correspondiente a blanco.
- *dEstCivil#*: Corresponde al estado civil del trabajador. Son variables *dummies* las cuales tienen la siguiente correspondencia: 1. Casado, 2. Separado, 3. Divorciado, 4. Viudo, 5. Unión libre, y 6. Soltero. Para el modelo probit se ha tomado como variable de referencia a *dEstCivil6* correspondiente a soltero.
- *dcatetrab#*: Variables *dummies* correspondientes a la categoría de ocupación. La correspondencia de las variables es la siguiente: 1. Empleado del gobierno; 2. Agrupa las categorías: empleado privado, empleado tercerizado, patrono y cuenta propia; 3. Jornalero o peón; 4. Trabajador no remunerado y 5. Trabajador doméstico. Para el modelo probit se ha tomado como variable de referencia a *dcatetrab2* correspondiente a la agrupación de empleados privados, empleados tercerizados y patronos y cuenta propia.
- *d_dominio#*: Variables *dummies* correspondientes al dominio territorial geográfico. La correspondencia de cada variable es la siguiente: 1. Quito, 2. Guayaquil, 3. Cuenca, 4. Machala, 5. Ambato, 6. Resto Sierra Urbano, 7. Resto Costa Urbano 8. Amazonia Urbana 9. Sierra Rural 10. Costa Rural 11. Amazonia Rural. Para el modelo probit se ha tomado como variable de referencia a *d_dominio1* correspondiente a Quito.

¹³ Las variables *dummies* tienen la característica de tomar valores de 0 ó 1. 1 indica pertenencia a determinada categoría y 0 ausencia. Por ejemplo: *detnia1*: 1 indica que se encuentra dentro de la etnia indígena, mientras que 0 indica que la persona no pertenece a este grupo étnico.

Análisis de componentes principales (ACP)

Para el análisis de los determinantes de la insatisfacción laboral se utilizará en primer lugar un análisis de componentes principales (ACP). “El ACP es un método multivariante de simplificación o reducción de la dimensión de un número de variables originales cuantitativas para obtener un número menor de variables, combinación lineal de las originales que se conocerán como componentes principales” (Austria, 2007: 202). Manuel Terrádez explica que “ante un banco de datos con muchas variables, el objetivo será reducirlas a un menor número perdiendo la menor cantidad de información posible”, y añade “los nuevos componentes principales o factores serán una combinación lineal de las variables originales, y además serán independientes entre sí” (Terrádez, 2005: 1).

Es importante también señalar que las macrocaracterísticas o componentes principales que se obtienen tras un proceso de cálculo de raíces y vectores característicos de una matriz simétrica tienen como objetivo contener la mayoría de la varianza observada, con lo que se evita conseguir información redundante. Para que esto suceda las variables han de ser no correlacionadas entre sí y se han de poder expresar como combinación lineal de las variables que realmente han sido observadas. A mayor varianza incorporada en cada una de estas componentes, implica que la misma contiene una mayor cantidad de información (Bernal, Martínez y Sánchez; 2004: 3).

De acuerdo con Mendieta-Dueñas (2010), es posible describir técnicamente el análisis de componentes principales de la siguiente manera:

Sea $X_{m \times 1}$ un vector aleatorio con una distribución con media μ y matriz de covarianza Σ . Sean $\lambda_1 \geq \lambda_2 \dots \geq \lambda_m$ los valores propios de Σ y sean $\{h_i, i = 1, \dots, p\}$ los vectores propios correspondientes. Denotemos por $H = [h_1, \dots, h_m]$ la matriz $m \times m$ cuyas columnas son los vectores propios de Σ . y denotemos por Λ la matriz diagonal formada por los valores propios de Σ . Entonces un resultado conocido del álgebra lineal dice que

$$H' \Sigma H = \Lambda$$

Si $U = H' X = (U_1, \dots, U_m)'$ se tiene entonces que $Cov(U) = \Lambda$ de ahí que las U_i no son correlacionadas y $Var(U_i) = \lambda_i$. De esta manera, las componentes de U son llamadas como ‘componentes principales poblacionales’.

Al utilizar datos muestrales no conocemos la matriz de covarianza de la población, sino que contamos con una muestra X_1, \dots, X_n de una población con media μ y matriz de covarianza Σ . Sea S la matriz de covarianza, la misma que está definida de la siguiente manera:

$$S = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(X_i - \bar{X})'$$

Sean $l_1 \geq l_2 \geq \dots \geq l_m$ los valores propios de S que estiman $\lambda_1 \geq \lambda_2 \dots \geq \lambda_m$ los valores propios de S. La matriz $m \times m$ puede ser denotada por Q, con lo que $Q = [q_1, \dots, q_m]$, sus columnas son los vectores propios de S y L es la matriz ortogonal formada por los valores propios de S, de esta manera entonces:

$$Q'SQ = L$$

Si $\hat{U} = Q'X = (\hat{U}_1, \dots, \hat{U}_m)'$ entonces se tiene que las \hat{U}_i estiman las componentes principales poblacionales U_i . Las componentes de \hat{U} son denominadas como componentes principales muestrales.

De esta manera, resulta muy interesante utilizar este tipo de metodología para la presente investigación en torno a la satisfacción laboral, ya que como se explicó en el apartado correspondiente a la fuente de datos, se plantean 11 posibles alternativas como causas de insatisfacción laboral. De esta manera, los componentes principales explicarán la mayor parte de la variabilidad total en torno a la insatisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos.

Para determinar el número de componentes principales a retener, es posible aplicar varios métodos como los siguientes: criterio del porcentaje, en el cual el número de componentes principales sean capaces de explicar un porcentaje arbitrario definido de la varianza, por ejemplo del 80%; el criterio *Kaiser*, en el que se retienen las componentes principales cuyos autovalores excedan el promedio; finalmente se puede nombrar al método *biplot* o *screenplot* el cual es una representación gráfica, en el cual se retienen las componentes principales a la izquierda del punto de estabilización (Cuadras, 2012; Mendieta-Dueñas, 2010). Para la presente investigación se aplicará el método *Kaiser* para determinar el número de componentes principales.

Análisis factorial (AF)

De acuerdo con Cuadras (2012: 91), “el Análisis Factorial (AF) es un método multivariante que pretende expresar p variables observables como una combinación lineal de m variables hipotéticas o latentes, denominadas factores”. Las diferencias existentes con el ACP se describen de la siguiente manera:

El análisis por factores (AF) es otra técnica dirigida por las variables. El análisis de componentes principales (ACP) produce una transformación ortogonal de las variables y no depende de un modelo subyacente; en tanto que el análisis por factores si depende de un modelo estadístico razonable. En el análisis por factores el foco de interés es la explicación de la estructura de covarianza o de correlación o de ambas, entre las variables medidas, mientras que en el ACP el interés se centra en la explicación de la variabilidad de las variables. Uno de los objetivos básicos del análisis de factores es determinar si las p variables de respuesta exhiben patrones de relación entre sí, tales que las variables se puedan dividir en, digamos, m subconjuntos, en el que cada uno conste de un grupo de variables que tiendan a estar más fuertemente relacionadas con las demás variables dentro del conjunto que con las de otros subconjuntos (Johnson, 1989 citado en Mendieta-Dueñas, 2010: 7).

Básicamente lo que busca el AF es determinar la existencia de un grupo más pequeño de variables de preferencia que no estén correlacionadas y que logren explicar las posibles relaciones entre las variables originales; determinar el número de variables subyacentes, interpretar estas nuevas variables, evaluar y utilizar estas nuevas variables para análisis posteriores (Mendieta-Dueñas, 2010).

Si bien, el AF tiene muchas características similares con el ACP, hay que tomar en cuenta que la diferencia radica en que en el primero lo que interesa es explicar la estructura de las covarianzas entre las variables (Marín, 2011).

De esta manera, de acuerdo con Mendieta-Dueñas (2010), el AF se describe técnicamente de la siguiente manera:

Sea X un vector aleatorio $m \times 1$ con media μ y matriz de covarianza Σ . Por lo que X se puede escribir como

$$X = \mu + \Lambda f + n$$

donde

$$X = [X_1, \dots, X_p]'$$

$$f = [f_1, \dots, f_m]'$$

$$n = [n_1, \dots, n_p]'$$

$$\Lambda = \begin{bmatrix} \lambda_{11} & \lambda_{12} & \dots & \lambda_{12} \\ \lambda_{12} & \lambda_{12} & \dots & \lambda_{12} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \lambda_{12} & \lambda_{12} & \dots & \lambda_{12} \end{bmatrix}$$

Se tienen los siguientes supuestos:

1. $f \sim (0, I)$
2. $n \sim (0, \psi)$, donde $\psi = \text{diag}(\psi_1, \dots, \psi_p)$
3. f y n son independientes

Si $X = \Lambda f + n$, entonces

$$\begin{aligned} \text{Cov}(X) &= \text{Cov}(\Lambda f + n) \\ \text{Cov}(X) &= \Lambda \text{Cov}(f) \Lambda' + \psi \\ \text{Cov}(X) &= \Lambda \Lambda' + \psi \\ \Sigma &= \Lambda \Lambda' + \psi \end{aligned}$$

Por lo que el problema se reduce a descomponer Σ de manera apropiada. Es importante tomar en cuenta que si $\Sigma = \Lambda \Lambda' + \psi$ tiene solución, entonces los factores comunes explican con exactitud la covarianza entre las variables originales.

La varianza de X_i se puede descomponer como:

$$\sigma_i^2 = \sum_{j=1}^m \lambda_{ij}^2 + \psi_i$$

Si $m > 2$, quiere decir que la solución no es única, pues si se tiene que $TT' = I$ entonces

$$\begin{aligned} \Sigma &= \Lambda TT' \Lambda' + \psi \\ \Sigma &= (\Lambda T)(\Lambda T)' + \psi \end{aligned}$$

Por lo que (ΛT) es también una solución.

La significancia estadística del análisis factorial realizado será evaluada en función del valor-p generado a partir del estadístico χ^2 . De acuerdo a Muthén y Muthén (2008), un valor-p > 0,05 indica un buen ajuste. Por tanto, para este análisis se utilizará este criterio para aceptar o no el ajuste del análisis factorial.

Los resultados del análisis factorial pueden ser expuestos de manera gráfica a través del método *biplot*. El cual consiste en “una representación gráfica de datos multivariantes. De la misma manera que un diagrama de dispersión muestra la distribución conjunta de dos variables, un biplot representa tres o más variables” (Vicente-Villardón, 2006).

La forma utilizada del *biplot* es un diagrama de dispersión en el que se representan a los individuos y los ejes a las variables. El *biplot* representa gráficamente datos multivariantes, aproximando los elementos de una matriz a partir de vectores asociados a las filas y columnas de la misma. El prefijo “bi” se refiere a la superposición en la misma representación de individuos y variables.

Como se explicó en el apartado correspondiente a ‘Fuente de datos’, cuando las personas encuestadas manifiestan sentirse poco contentas, descontentas pero conformes o totalmente descontentas, entonces proceden a responder el motivo o motivos de descontento de entre las once posibles causales contempladas en la ENEMDU, cada una de las mismas corresponden a las variables utilizadas para el análisis. Así, las variables de insatisfacción laboral consideradas para el análisis se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5. Variables de insatisfacción laboral

Variable	Descripción
Var 1	Por tener ingresos bajos?
Var 2	Por muchas horas de trabajo?
Var 3	Por horarios de trabajo inconveniente?
Var 4	Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?
Var 5	Por no tener estabilidad laboral?
Var 6	Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?
Var 7	Por trabajar en la calle?
Var 8	Por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes (andamio, grúas, guillotina, etc.)?
Var 9	Por las actividades o tareas que realiza?
Var 10	Por las pocas posibilidades de progresar?
Var 11	Por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes)?

Fuente: ENEMDU (2008, 2012c) [Elaboración propia].

Para las observaciones a considerar en el análisis se han generado perfiles de trabajadores, los cuales se han generado a partir de las siguientes variables socioeconómicas: dominios territoriales y quintiles de ingreso. La elección de las variables a utilizar para la generación de los perfiles ha sido realizada en base a ser las mismas relevantes variables socio-económicas las cuales permiten que el análisis presente una significancia estadística aceptable. Las combinaciones entre las diferentes categorías de estas dos variables consideradas dan como resultado a cada uno de los perfiles contemplados para el análisis. Así, los perfiles generados representan a cada una de las observaciones en el análisis.

Se presenta entonces en primer lugar el análisis para el año 2007 en donde se identifican, a nivel general, los factores que identifican insatisfacción laboral, posterior a ello se realiza un análisis por cada género para así poder estudiar las diferencias existentes entre los factores predominantes en la insatisfacción laboral de hombres y mujeres. Asimismo, se realiza el correspondiente análisis para el año 2011, y se estudian finalmente las diferencias existentes entre los resultados obtenidos entre estos dos años: 2007 y 2011.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Introducción

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos de este trabajo de investigación y el análisis correspondiente a partir de ellos.

Como una primera aproximación se analiza el nivel de satisfacción laboral existente en el Ecuador tanto para el año 2007 como 2011. Se estudia también la posible diferencia entre el nivel de satisfacción laboral presentado por hombres y por mujeres, posterior a lo cual mediante una regresión probit se estudia cómo se encuentra la satisfacción laboral en el país considerando varios aspectos sociodemográficos aparte de la variable central del presente trabajo que es el género, como son: edad, escolaridad, ingresos, acceso a la seguridad social, trabajo formal o informal, etc. Este análisis es realizado a nivel general y posteriormente se considera de manera separada a hombres y mujeres.

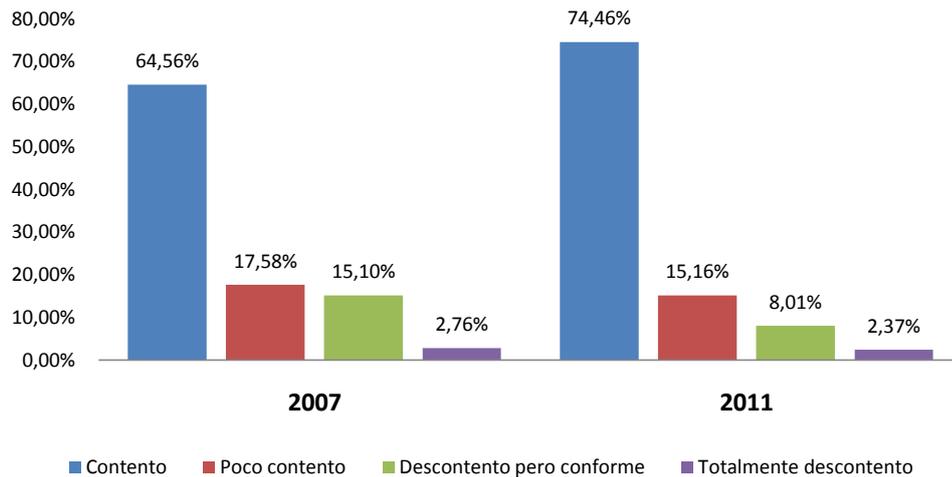
Finalmente, se exponen los resultados obtenidos a partir del análisis factorial realizado para identificar los determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador, se presenta un estudio por género y se muestran las diferencias existentes entre los resultados obtenidos en el año 2011 respecto a 2007.

Nivel de satisfacción laboral en el Ecuador

Como se explicó anteriormente, en la ENEMDU la variable que corresponde a la satisfacción laboral presenta 5 diferentes alternativas, las cuales son: ‘Contento’, ‘Poco contento’, ‘Descontento pero conforme’, ‘Totalmente descontento’ y ‘No sabe, no responde’; esta última alternativa no se considera en el presente trabajo al no responder a ningún nivel de satisfacción laboral.

Como una primera aproximación al análisis de la satisfacción e insatisfacción laboral en el Ecuador, se revisa el nivel de satisfacción laboral existente en el país tanto para el año 2007 como para el año 2011. Las estadísticas del nivel de satisfacción laboral para los años 2007 y 2011 se presentan en el Gráfico 17.

Gráfico 16. Niveles de satisfacción laboral en el Ecuador para los años 2007 y 2011



Fuente: INEC (2008, 2012c) [Elaboración propia].

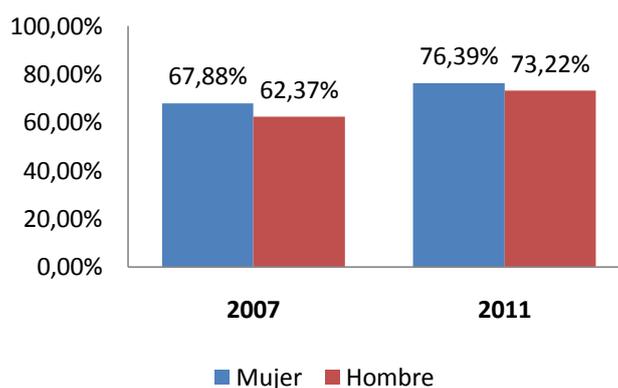
De esta manera, se puede apreciar que en el Ecuador el porcentaje de personas satisfechas con sus respectivos empleos es significativamente mayor al de personas que no se encuentran satisfechas; siendo así que para el año 2007 a nivel nacional existe un 64,56% de trabajadores que manifiestan sentirse contentos con sus respectivos trabajos, e incluso para el año 2011 se produce un aumento muy significativo de cerca de 10 puntos porcentuales en este nivel de satisfacción, llegando a un 74,46% de trabajadores contentos.

Por otro lado, solamente una pequeña proporción de trabajadores se sienten totalmente descontentos con sus respectivos trabajos, es así que se vuelve interesante el destacar que para el año 2007 tan sólo el 2,76% de los trabajadores declaran sentirse totalmente descontentos con sus trabajos; mientras que para el año 2011 esta cifra es incluso menor al llegar a ser de tan sólo 2,37%.

Nivel de satisfacción laboral por género

Resulta muy interesante el conocer y analizar el nivel de satisfacción laboral tomando en consideración la variable de género, y comparar así los niveles de satisfacción entre hombres y mujeres. En el Gráfico 18 se presenta cuáles han sido los niveles de satisfacción laboral tanto para hombres como para mujeres para los años 2007 y 2011.

Gráfico 17. Nivel de satisfacción laboral por género para los años 2007 y 2011



Fuente: INEC (2008, 2012c) [Elaboración propia].

Se puede apreciar que así como sugiere la literatura respecto a la satisfacción laboral en investigaciones en otros países alrededor del mundo, en el Ecuador las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres; y esto se evidencia tanto en el año 2007 como en el 2011. Es así que para el año 2007 la proporción de mujeres satisfechas es mayor en 5,5 puntos porcentuales que la de los hombres satisfechos, mientras que para 2011 esta brecha se acorta llegando a ser la misma de solamente de 3,2 puntos porcentuales.

Son muy significativos los aumentos registrados en la proporción de personas satisfechas respecto a las no satisfechas para el año 2011 respecto a 2007, resultado evidenciado tanto en hombres como en mujeres. Es así que para las mujeres existe un incremento en 8,5 puntos porcentuales en los niveles declarados de satisfacción laboral, mientras que en el caso de los hombres este incremento es incluso mayor llegando a producirse un aumento en 10,9 puntos porcentuales.

Incidencia de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral

En el siguiente apartado se estudiarán los efectos marginales estimados que tienen las variables sociodemográficas y económicas sobre la satisfacción laboral a partir de un modelo de regresión probit.

De esta manera, primero se estimarán los efectos marginales para el año 2007 a nivel general, así también se analizarán las posibles diferencias en la incidencia que estas variables puedan tener en hombres y mujeres; posterior a lo cual se realizará un análisis comparativo con el año 2011 respecto a 2007; para así poder tener una clara noción de cómo ha cambiado la incidencia de las diferentes variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral en este período de tiempo.

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral para el año 2007

En la estimación del modelo probit ha sido posible determinar los efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral para el año 2007. Se han realizado tres estimaciones diferentes, una general en la que se considera en conjunto a hombres y mujeres, y otras dos adicionales en las que se considera a hombres y mujeres por separado, lo cual permite analizar las diferencias existentes en la incidencia de las variables consideradas entre hombres y mujeres.

En la Tabla 6 se presenta los resultados de los efectos marginales que tienen cada una de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral a partir del modelo probit estimado para el año 2007.

Tabla 6. Resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit para el año 2007

VARIABLES	General			Mujeres			Hombres		
	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X
dsexo	0,0436***	0,000535	0,350452	-	-	-	-	-	-
Ylab_10	0,00110***	1,57E-05	33,9473	0,00246***	2,73E-05	27,4791	0,000930***	1,52E-05	37,4371
edad1	-0,00847***	9,14E-05	40,221	-0,0100***	0,000156	39,5469	-0,00794***	0,000114	40,5847
edad2	0,000101***	1,01E-06	1836,05	0,000116***	1,78E-06	1754,61	9,84e-05***	1,25E-06	1879,98
escolaridad	0,00481***	6,83E-05	9,17189	-0,000594***	0,000106	9,94834	0,00736***	8,55E-05	8,75297
segsocial	0,0445***	0,0006	0,339402	0,0572***	0,000963	0,370564	0,0362***	0,000764	0,322589
darea	-0,00118	0,0017	0,284116	0,0138***	0,00305	0,235341	0,00128	0,00206	0,310432
dformal	-0,0278***	0,000595	0,450437	-0,0209***	0,00106	0,449837	-0,0273***	0,000722	0,45076
nEmpleos	0,0134***	0,000979	0,931375	0,00407**	0,00169	0,936446	0,0212***	0,0012	0,928638
hrsTrab	0,00387***	4,58E-05	43,2006	0,00131***	6,87E-05	38,5123	0,00547***	6,47E-05	45,7301
hrsTrab2	-5,83e-05***	4,68E-07	2179,62	-3,17e-05***	7,67E-07	1820,65	-7,24e-05***	6,29E-07	2373,29
docPlenos	0,0760***	0,000664	0,443076	0,0635***	0,00107	0,404431	0,0760***	0,000804	0,463927
dispHoras	-0,182***	0,000627	0,297657	-0,194***	0,00101	0,273249	-0,173***	0,000801	0,310825
detnia1	0,0328***	0,00128	0,061472	-0,00543**	0,00227	0,057387	0,0489***	0,00157	0,063676
detnia3	-0,0220***	0,000878	0,824881	-0,0541***	0,00142	0,839465	-0,00770***	0,0011	0,817012
detnia4	0,0155***	0,0019	0,019883	-0,0303***	0,00341	0,017231	0,0405***	0,00225	0,021313
detnia5	-0,0698***	0,00203	0,016919	-0,159***	0,00363	0,015947	-0,0263***	0,00243	0,017444
dEstCivil1	-0,0130***	0,000699	0,437919	0,0408***	0,00107	0,390683	-0,0461***	0,000922	0,463404
dEstCivil2	-0,0309***	0,00106	0,07106	-0,0299***	0,00145	0,110873	-0,0137***	0,00153	0,04958
dEstCivil3	-0,00806***	0,00175	0,021629	-0,0106***	0,00206	0,043262	0,0296***	0,00315	0,009958
dEstCivil4	-0,00327**	0,00148	0,034118	-0,00848***	0,00188	0,065985	0,0271***	0,00241	0,016925
dEstCivil5	-0,00310***	0,000767	0,193987	0,0337***	0,00127	0,142882	-0,0257***	0,000971	0,221559
dcatetrab1	0,105***	0,000877	0,100741	0,113***	0,00133	0,121959	0,0925***	0,00116	0,089293
dcatetrab3	-0,117***	0,00083	0,114814	-0,0996***	0,00233	0,031645	-0,124***	0,000905	0,159685
dcatetrab4	-0,117***	0,00543	0,002121	-0,116***	0,00664	0,00423	-0,139***	0,01	0,000982

VARIABLES	General			Mujeres			Hombres		
	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X
d_dominio2	-0,0325***	0,000887	0,175024	-0,0245***	0,00136	0,180311	-0,0373***	0,00116	0,172171
d_dominio3	-0,0311***	0,00155	0,030858	-0,0476***	0,00231	0,038122	-0,0153***	0,00206	0,026939
d_dominio4	0,00665***	0,0018	0,018756	0,0268***	0,00279	0,01942	-0,00409*	0,00233	0,018398
d_dominio5	0,0342***	0,0019	0,01605	0,0104***	0,00286	0,019515	0,0584***	0,0025	0,014181
d_dominio6	0,0106***	0,000927	0,134682	0,00609***	0,00139	0,151793	0,0149***	0,00122	0,12545
d_dominio7	0,00465***	0,000874	0,192215	-0,00269**	0,00135	0,179676	0,0112***	0,00114	0,19898
d_dominio8	0,0159***	0,00198	0,016557	-0,0339***	0,00329	0,017883	0,0476***	0,00246	0,015841
d_dominio9	-0,00147	0,00162	0,153131	-0,0301***	0,0031	0,159336	0,00817***	0,00192	0,149783
d_dominio10	0,0418***	0,00163	0,107404	0,0199***	0,00321	0,059108	0,0467***	0,00193	0,133462

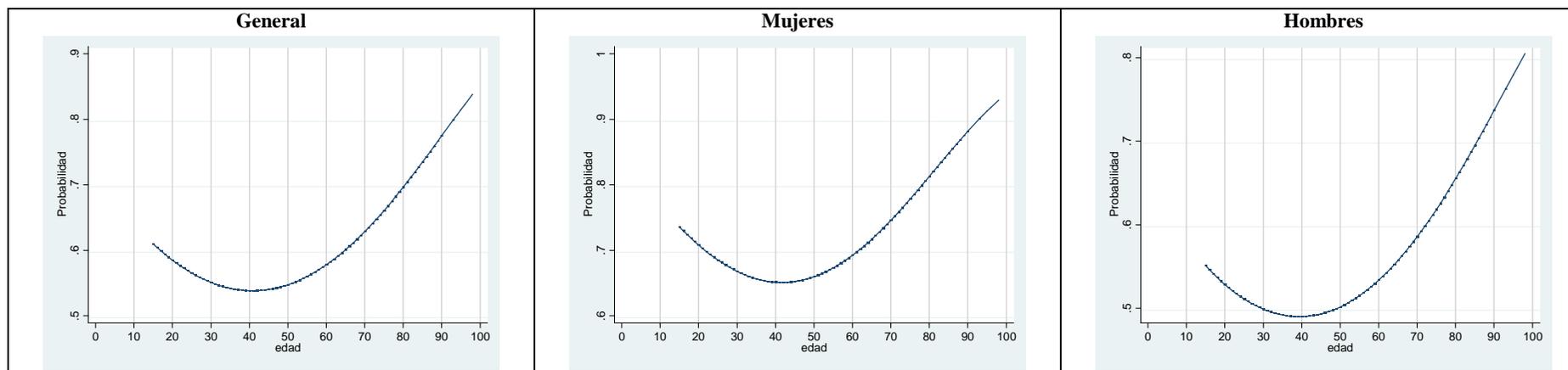
*** p<0,01

** p<0,05

* p<0,1

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

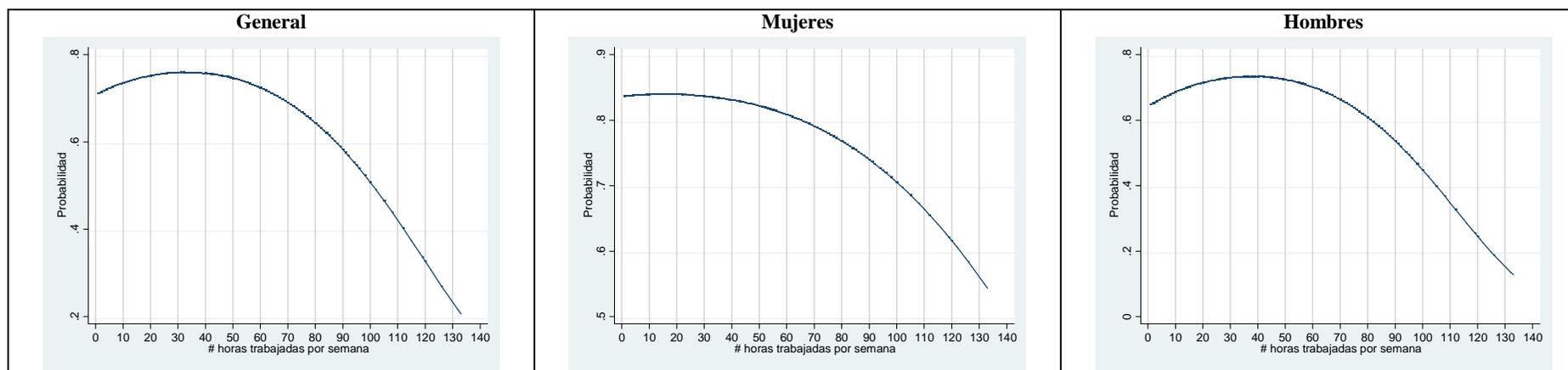
Gráfico 18. Relación de la edad con la satisfacción laboral para el año 2007



Nota: Las representaciones gráficas se realizaron omitiendo del modelo probit las variables *dformal* y las correspondientes a *d_dominio 2-11*.

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

Gráfico 19. Relación del número de horas trabajadas por semana con la satisfacción laboral para el año 2007



Nota: Las representaciones gráficas se realizaron omitiendo del modelo probit las variables *dformal* y las correspondientes a *d_dominio 2-11*.

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

Se analizan a continuación los resultados más importantes de los efectos marginales a partir del modelo probit estimado. La mayoría de las variables consideradas dentro del modelo resultan ser estadísticamente significativas al 99% de confianza, por lo que se pondrá de manifiesto aquellos casos en los que la significancia estadística sea menor. Cabe señalar que el análisis de los resultados se lo realiza considerando la condición *ceteris paribus*, es decir, manteniendo el resto constante.

Como se mencionó anteriormente, en el Ecuador son las mujeres quienes presentan mayores niveles de satisfacción laboral respecto a los hombres, es así que las mujeres cuentan con un 4,36% de probabilidad adicional de estar satisfechas respecto a los hombres.

Se puede apreciar que respecto a los ingresos laborales que en el promedio de ingresos de \$339,47 mensuales, por cada \$10 adicionales que se perciban se eleva la probabilidad de una persona empleada de tener satisfacción laboral en 0,11%. Para el caso de las mujeres el promedio de ingresos se encuentra en los \$274,79 mensuales, con lo que el percibir \$10 adicionales en el promedio aumenta su probabilidad de tener satisfacción laboral en un 0,25%; para el caso de los hombres el promedio de ingresos mensuales se encuentra en los \$374,44, lo cual es un monto significativamente mayor al promedio de mujeres, y en este caso se tiene que percibir \$10 adicionales en el promedio aumenta su probabilidad de tener satisfacción en un 0,09%.

Para el caso de la edad se percibe que tiene un comportamiento en forma de U. Es así que para el año 2007 el coeficiente de la variable correspondiente a la edad, *edad1*, es negativo; pero al considerar la variable de la edad al cuadrado, *edad2*, se percibe que el coeficiente es positivo. De esta manera se procedió a realizar un gráfico para poder conocer el comportamiento que tiene la edad respecto a la satisfacción laboral, tanto a nivel general como también considerando sólo hombres y sólo mujeres. Los resultados se presentan en el Gráfico 19. De esta manera, se puede observar que el punto de inflexión se encuentra alrededor de los 40 años de edad.

El comportamiento de la edad en forma de U se explicaría debido a que los trabajadores más jóvenes debido a la novedad de su situación podrían sentirse en un principio satisfechos con sus empleos, además debido a las altas tasas de desempleo juvenil podrían sentirse agradecidos de contar con un empleo, sin embargo, al pasar el tiempo si no se cumplen sus expectativas laborales su satisfacción laboral iría en descenso hasta una edad intermedia, posterior a ello su satisfacción iría aumentando debido a las recompensas laborales adquiridas en este estadio vital así como también porque sus expectativas van

siendo cada vez menores (Rodríguez-Gutiérrez y Prieto-Rodríguez, 2008; Cascales-Mira, 2010).

En los resultados se observa así también la existencia de una correlación positiva entre la seguridad social y la satisfacción laboral, siendo así que el disponer de seguridad social aumenta la probabilidad de tener satisfacción laboral en un 4,45%. Este efecto es mayor en las mujeres que en los hombres, siendo así que en el caso de las mujeres este aumento de probabilidad al contar con afiliación a la seguridad social se produce en un 5,72% mientras que en los hombres el aumento viene a ser de 3,62%.

La correlación entre el área en la que se encuentra la persona, urbana o rural, y la satisfacción laboral no es estadísticamente significativa a nivel general, sin embargo, cuando se considera sólo a las mujeres sí se presenta una significancia estadística a un 99% de confianza. De esta manera, en el caso de las mujeres el encontrarse en el área rural representa un aumento en la probabilidad de sentirse satisfechas laboralmente en un 1,38%.

Resulta muy interesante el análisis en lo que se refiere al sector laboral de la economía –formal o informal–, se tiene así que existe una correlación negativa entre el trabajar en el sector formal de la economía con la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el trabajar en el sector formal de la economía supondría a un(a) trabajador(a) una disminución en la probabilidad de tener satisfacción laboral en un 2,78%. El efecto sería mayor en los hombres, siendo que para una mujer el trabajar en el sector formal de la economía representaría una disminución en la probabilidad de tener satisfacción en un 2,09% mientras que en el caso de los hombres esta disminución corresponde a un 2,73%.

Este fenómeno de que exista una correlación negativa entre el pertenecer al sector formal de la economía y la satisfacción laboral –de acuerdo con el informe del Banco Mundial respecto a la informalidad en América Latina y el Caribe– se debería a que la mayoría de trabajadores informales seleccionarían sus ocupaciones en base a sus necesidades individuales como deseo de flexibilidad e independencia así como por sus habilidades laborales. De manera especial las mujeres prefieren el empleo por cuenta propia para poder de esta manera equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, este mismo informe determina que en la generalidad de países de América Latina y el Caribe –con las notable excepciones de México y República Dominicana– la mayoría de trabajadores en el sector informal reportan niveles de satisfacción laboral menores de los que podrían haber tenido en el sector formal (Perry, et al., 2007). Por tanto, también Ecuador se consideraría una excepción al presentarse una correlación negativa entre pertenecer al sector formal de la economía y el tener satisfacción laboral.

Respecto al número de horas trabajadas semanalmente, se percibe que existe una correlación positiva en el promedio de horas trabajadas por semana, se ha considerado también la variable *hrsTrab2*, la misma que corresponde al cuadrado de horas trabajadas semanalmente, con la que se obtuvo una correlación negativa con la satisfacción laboral constatando así la existencia de una relación no lineal, es así que se evidencia un efecto de U invertida. Los resultados del comportamiento del número de horas trabajadas respecto a la satisfacción laboral, de acuerdo al modelo probit estimado para el año 2007, se muestran en el Gráfico 20.

Se observa que a nivel general, hombres y mujeres en conjunto, el punto de inflexión en el cual la correlación entre número de horas trabajadas y la satisfacción laboral pasa de ser positiva a ser negativa se produce alrededor de las 35 horas. Para el caso de las mujeres, el punto de inflexión se presenta alrededor de las 20 horas semanales de trabajo mientras que para el caso de los hombres el punto de inflexión se produce cerca de las 40 horas de trabajo; esto indicaría que las mujeres prefieren contar con menor número de horas de trabajo.

Respecto a la situación laboral de los trabajadores en términos de ocupados plenos o subempleados, se percibe que existe una correlación positiva, teniéndose como efecto marginal que el estar plenamente ocupado representa un 7,6% de aumento en la probabilidad de tener satisfacción laboral. El efecto se muestra mayor en los hombres que en las mujeres, siendo que para un hombre encontrarse plenamente ocupado representa un aumento de su probabilidad de estar satisfecho en un 7,6%, mientras que para una mujer el estar plenamente ocupada aumenta su probabilidad de sentirse laboralmente satisfecha en un 6,35%.

La variable que presenta la correlación más fuerte con la satisfacción laboral es la que se refiere a si el empleado cuenta con disponibilidad de trabajar más horas, *dispHoras*, teniéndose así una fuerte correlación negativa dando como resultado que los trabajadores que declaran tener disponibilidad de trabajar más horas por semana presentan una disminución de 18,2% en su probabilidad de tener satisfacción laboral. Se observa que este efecto es más fuerte en los hombres que en las mujeres, ya que al considerar sólo hombres en el modelo probit, el efecto marginal corresponde a una disminución en su probabilidad de estar satisfechos laboralmente en un 19,4% mientras que para las mujeres la disminución corresponde a un 17,3%.

Al analizar la relación existente entre la etnia y la satisfacción laboral se ha tomado a la categoría blanco(a) como variable de referencia. Se tiene de esta manera como resultados que para un trabajador el pertenecer a la categoría de indígena aumenta su probabilidad de tener satisfacción laboral en un 3,28% respecto a blanco(a). Al considerar solamente mujeres,

se tiene que la correlación con la satisfacción laboral es negativa, siendo así que para una mujer ser indígena disminuye su probabilidad de estar satisfecha laboralmente en un 0,05% con una significancia estadística al 95% de confianza. Analizando el caso de sólo hombres se observa que al contrario de lo que ocurre al analizar sólo mujeres, la correlación con la satisfacción laboral es positiva, dando como resultado que el pertenecer a la etnia indígena aumenta su probabilidad de tener satisfacción laboral en un 4,89% respecto a la categoría de blanco(a), para este caso sí se tiene una significancia estadística al 99% de confianza.

Respecto a las variables *dummies* de etnia, dejando como referencia a la categoría de blanco(a), a nivel general, tanto la variable correspondiente a las categorías de indígena y de negro(a) tienen una correlación positiva con la satisfacción laboral, mientras que las variables correspondientes a las categorías mestizo(a) y mulato(a) tienen una correlación negativa. Esto quiere decir que un(a) trabajador(a) al pertenecer a las categorías de indígena o negro(a) aumenta su probabilidad de estar satisfecho respecto a pertenecer a la categoría de blanco(a), mientras que una persona empleada mestiza o mulata disminuye su probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a blanco(a). En el caso de la variable correspondiente a negro(a) así como con indígena, sucede el curioso caso de que a nivel general la correlación con la satisfacción laboral es positiva, lo mismo sucede al considerar sólo hombres, sin embargo, cuando se considera sólo mujeres su correlación viene a ser negativa.

Se ha incorporado en el modelo probit así también variables *dummies* correspondientes al estado civil del trabajador, para ello se ha dejado como variable de referencia a 'soltero(a)'. A nivel general se tiene que las variables correspondientes a todos los demás estados civiles –casado(a), separado(a), divorciado(a), viudo(a) y unión libre– tienen una correlación negativa con la satisfacción laboral respecto al estado civil de soltero, es decir, que la probabilidad de un(a) trabajador(a) que no sea soltero(a) disminuye su probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a ser soltero(a). La variable de estado civil cuya correlación negativa con la satisfacción laboral es más fuerte es la correspondiente a separado(a), teniéndose que un(a) trabajador(a) que se encuentre separado(a) tiene una disminución en su probabilidad de estar satisfecho(a) laboralmente en 3,09% respecto a ser soltero(a).

Cuando se analiza la situación del estado civil considerando sólo mujeres se tiene que las variables correspondientes a casada y unión libre, *dEstCivil1* y *dEstCivil5*, respectivamente, presentan una correlación positiva con la satisfacción laboral, es decir que las mujeres casadas o en unión libre aumentan su probabilidad de estar laboralmente satisfechas respecto a ser solteras. Considerando sólo hombres, se tiene una correlación

positiva entre la satisfacción laboral y las variables correspondientes a divorciado y viudo, *dEstCivil3* y *dEstCivil4*, respectivamente, por lo que los hombres divorciados y viudos aumentan su probabilidad de estar laboralmente satisfechos respecto a ser solteros.

En lo que se refiere a las variables *dummies* de categorías de trabajo, se ha dejado de referencia a la variable correspondiente a la agrupación de las categorías de empleado privado, empleado tercerizado, patrono y cuenta propia, *catetrab2*, categorías que se refieren al sector privado de la economía. De esta manera, la variable correspondiente al sector público, *catetrab1*, presenta una correlación positiva con la satisfacción laboral respecto al sector privado, mientras que las variables correspondientes a jornalero o peón y trabajador no remunerado, *catetrab3* y *catetrab4*, respectivamente, presentan una correlación negativa respecto al sector privado. La variable correspondiente a trabajador doméstico, *catetrab5*, ha sido omitida automáticamente del modelo probit por la existencia de colinealidad.

En lo que respecta a las variables *dummies* correspondientes a los dominios geográficos territoriales, se ha dejado como variable de referencia a la correspondiente a Quito, *d_dominio1*. De esta manera, a nivel general, se tiene que las variables correspondientes a Guayaquil y Cuenca, *d_dominio2* y *d_dominio3*, respectivamente, tienen una correlación negativa con la satisfacción laboral, por lo que un(a) trabajador(a) de Guayaquil o Cuenca presenta una disminución en su probabilidad de estar satisfecho(a) laboralmente que de encontrarse en Quito. Por otro lado, las variables correspondientes a Machala, Ambato, Resto Sierra Urbano, Resto Costa Urbano, Amazonia Urbana y Costa Rural, *d_dominio4*, *d_dominio5*, *d_dominio6*, *d_dominio7*, *d_dominio8* y *d_dominio10*, respectivamente, presentan una correlación positiva con la satisfacción laboral respecto a Quito, siendo así que un(a) trabajador(a) de cualquiera de estos dominios indicados tiene un aumento en la probabilidad de encontrarse satisfecho(a) laboralmente respecto a encontrarse en Quito. La variable correspondiente a Sierra Rural, *d_dominio9*, muestra no ser estadísticamente significativa a nivel general. La variable correspondiente a la Amazonia Rural, *d_dominio11*, fue omitida automáticamente del modelo debido a la existencia de colinealidad.

Los resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit estimado para el año 2007, tanto a nivel general como considerando por separado sólo hombres y sólo mujeres, se presentan en la Tabla 6. Adicionalmente, toda la información detallada de los resultados obtenidos de los efectos marginales a partir del modelo probit estimado se presentan en el Anexo 2.

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral para el año 2011

Para la estimación del modelo probit correspondiente al año 2011 se han utilizado las mismas variables consideradas para el año 2007, con lo que es posible analizar los resultados de este año y cómo han variado los mismos respecto a los obtenidos para el año 2007.

En la Tabla 7 se presentan los resultados de los efectos marginales para cada una de las variables sociodemográficas y económicas sobre la satisfacción laboral a partir del modelo probit estimado para el año 2011. La mayor parte de las variables consideradas en el modelo muestran ser estadísticamente significativas al 99% de confianza, por lo que en las siguientes interpretaciones se pondrá de manifiesto el nivel de significancia en los casos en los que la significancia estadística sea menor a este valor.

Tabla 7. Resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit para el año 2011

VARIABLES	General			Mujeres			Hombres		
	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X
dsexo	0,0263***	0,000437	0,356049	-	-	-	-	-	-
Ylab_10	0,00192***	1,78E-05	32,1058	0,00246***	4,31E-05	27,457	0,00180***	1,95E-05	34,6762
edad1	-0,00649***	7,27E-05	42,0307	-0,00832***	0,000124	41,437	-0,00525***	9,02E-05	42,3589
edad2	7,54e-05***	7,83E-07	1996,8	9,14e-05***	1,35E-06	1924,87	6,61e-05***	9,68E-07	2036,58
escolaridad	0,00471***	5,52E-05	9,53861	0,00419***	9,24E-05	10,2723	0,00440***	7,01E-05	9,13292
segsocial	0,0618***	0,000473	0,473739	0,0418***	0,000781	0,499303	0,0711***	0,000592	0,459604
darea	0,0804***	0,00133	0,280748	0,0952***	0,00234	0,227766	0,0631***	0,00165	0,310042
dformal	-0,00400***	0,000522	0,43601	-0,0117***	0,000959	0,446867	-0,00135**	0,00063	0,430007
nEmpleos	0,0180***	0,00125	0,971399	0,0329***	0,00201	0,971545	0,0187***	0,00162	0,971319
hrsTrab	0,00456***	4,98E-05	41,9619	0,00480***	7,70E-05	37,8045	0,00587***	7,07E-05	44,2605
hrsTrab2	-6,91e-05***	5,53E-07	1961,3	-7,87e-05***	9,49E-07	1638,61	-7,69e-05***	7,37E-07	2139,73
docPlenos	0,0425***	0,000619	0,501233	0,0335***	0,00124	0,428824	0,0494***	0,00074	0,541269
dispHoras	-0,263***	0,000734	0,14668	-0,298***	0,00121	0,141229	-0,235***	0,000934	0,149695
detnia1	-0,0104***	0,00153	0,058627	-0,0675***	0,00283	0,054785	0,0193***	0,00182	0,060751
detnia3	-0,0374***	0,00115	0,833142	-0,0689***	0,0017	0,858488	-0,0214***	0,0015	0,819127
detnia4	-0,0333***	0,00188	0,022177	-0,127***	0,00379	0,018063	0,00125	0,00215	0,024452
detnia5	-0,103***	0,0026	0,010994	-0,175***	0,00469	0,010882	-0,0786***	0,00314	0,011055
detnia6	0,0511***	0,00195	0,011637	-0,00274	0,0043	0,010268	0,0740***	0,00216	0,012395
detnia7	-0,0644***	0,00181	0,036587	-0,111***	0,00388	0,019675	-0,0468***	0,00209	0,045939
dEstCivil1	0,00108*	0,000568	0,427917	0,0469***	0,000852	0,374895	-0,0373***	0,000752	0,457234
dEstCivil2	-0,0384***	0,000868	0,080599	-0,0525***	0,0012	0,130946	-0,0238***	0,00127	0,052761
dEstCivil3	0,0195***	0,00127	0,027233	0,0317***	0,00151	0,047441	0,0103***	0,00215	0,016059
dEstCivil4	-0,00662***	0,00116	0,038822	-0,0284***	0,00154	0,071448	0,0462***	0,0018	0,020782
dEstCivil5	-0,0373***	0,000655	0,185647	-0,0185***	0,00115	0,124053	-0,0585***	0,000823	0,219702
dcatetrab1	0,0208***	0,000865	0,114106	-0,00631***	0,00151	0,145368	0,0425***	0,00108	0,09682
dcatetrab3	-0,0732***	0,000739	0,09931	-0,111***	0,00211	0,028958	-0,0677***	0,0008	0,138208
dcatetrab4	0,0193***	0,0069	0,000526	0,0420***	0,0081	0,000951	-0,0193*	0,0113	0,000292
d_dominio2	-0,00951***	0,000726	0,194691	0,0551***	0,000992	0,214953	-0,0571***	0,00101	0,183488

VARIABLES	General			Mujeres			Hombres		
	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X	Efecto marginal	Error estándar	X
d_dominio3	-0,0729***	0,00132	0,033848	-0,0588***	0,00194	0,04027	-0,0795***	0,00176	0,030297
d_dominio4	0,0538***	0,00127	0,020621	0,104***	0,00156	0,021898	0,0135***	0,00182	0,019915
d_dominio5	0,0297***	0,00154	0,01742	0,0651***	0,00199	0,021587	0,000212	0,00221	0,015116
d_dominio6	-0,00471***	0,000809	0,121613	0,0109***	0,00118	0,139413	-0,0129***	0,00108	0,111771
d_dominio7	0,0151***	0,000716	0,189519	0,0612***	0,00101	0,180468	-0,0138***	0,00097	0,194523
d_dominio8	0,0494***	0,0015	0,015779	0,0448***	0,00218	0,017797	0,0549***	0,00203	0,014663
d_dominio9	-0,0785***	0,00157	0,154779	-0,0656***	0,00309	0,161195	-0,0767***	0,00183	0,151232
d_dominio10	-0,0445***	0,00164	0,102608	-0,0154***	0,0032	0,052027	-0,0537***	0,00191	0,130575

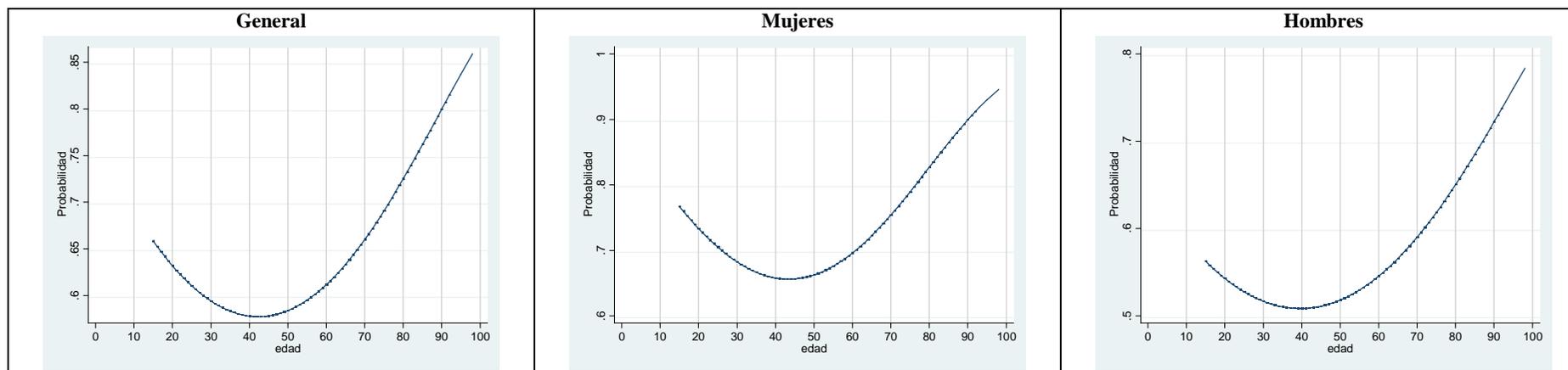
*** p<0,01

** p<0,05

* p<0,1

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

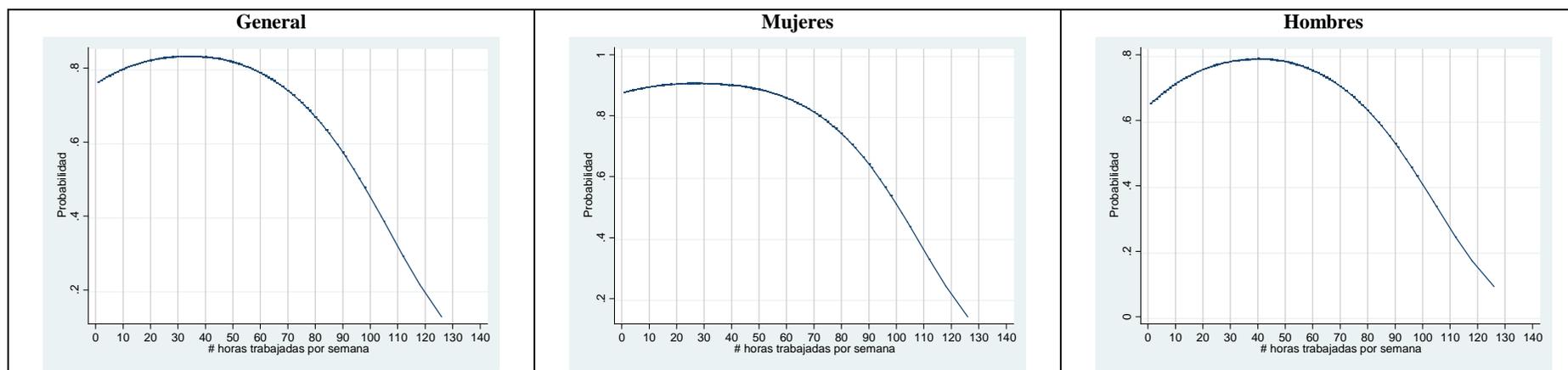
Gráfico 20. Relación de la edad con la satisfacción laboral para el año 2011



Nota: Las representaciones gráficas se realizaron omitiendo de los modelos probit las variables *dformal* y las correspondientes a *d_dominio 2-11*.

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

Gráfico 21. Relación del número de horas trabajadas por semana con la satisfacción laboral para el año 2011



Nota: Las representaciones gráficas se realizaron omitiendo de los modelos probit las variables *dformal* y las correspondientes a *d_dominio 2-11*.

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

Los resultados de los efectos marginales a partir de la estimación del modelo probit para el año 2011 indican que las mujeres tienen un aumento de 2,63% en la probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a los hombres. Se observa que el valor del efecto marginal en este año es menor que en 2007, año en que el efecto marginal fue de 4,36%.

Se han deflactado los montos correspondientes a ingresos laborales tomando como base al año 2007, esto hace posible el realizar una comparación de los resultados obtenidos en estos dos años. De esta manera, se tiene que para el año 2011 el percibir \$10 dólares más en los ingresos mensuales en el promedio de ingresos de \$321,06 aumenta la probabilidad de tener satisfacción laboral en 0,19%. Así como en el año 2007, para 2011 el efecto es mayor en las mujeres, por lo que en el promedio de ingresos de las mujeres de \$274,57 en 2011 el percibir \$10 más en sus aumenta su probabilidad de tener satisfacción en 0,25%, frente al 0,18% en el caso de los hombres, en cuyo caso el promedio de ingresos de \$346,76.

El percibir \$10 adicionales, teniendo un ingreso mensual correspondiente al promedio de ingresos, tiene mayor impacto en el año 2011 que en el 2007, siendo que para 2007 el aumento en la probabilidad al percibir \$10 adicionales es de 0,11% frente al aumento de 0,19% en el año 2011.

Respecto a la edad, se constata que, así como en 2007, para el año 2011 esta variable tiene un comportamiento en forma de U, así se observa que el punto de inflexión se encuentra pasados los 40 años de edad. Comparando los resultados del año 2011 con los obtenidos en 2007 se evidencia que la diferencia en la localización de este punto de inflexión sería leve, puesto que en ambos casos el punto de inflexión se encontraría pasando los 40 años de edad.

Es interesante también conocer la variación de la correlación de la afiliación a la seguridad social con la satisfacción laboral, siendo que la afiliación a la seguridad social sería un indicador de la calidad de empleo¹⁴, además de que el garantizar el acceso a la seguridad social a los trabajadores ha sido un objetivo importante del actual gobierno. Se tiene de esta manera como resultados que para el año 2011, un(a) trabajador(a) afiliad(a) a la seguridad social presenta un aumento en su probabilidad de estar satisfecho(a) laboralmente en un 6,18%. Este efecto es más fuerte en los hombres, siendo que un hombre afiliado a la seguridad social tiene un aumento de 7,11% en su probabilidad de tener satisfacción laboral mientras que una mujer afiliada aumenta su probabilidad de satisfacción laboral en sólo 4,18%.

¹⁴ La afiliación a la seguridad social y su desempeño en el mercado laboral ecuatoriano se expone en el Capítulo 2: Coyuntura del mercado laboral ecuatoriano.

Analizando los resultados obtenidos en el año 2011 con los obtenidos en 2007 se percibe que el efecto es mayor para el año 2011 tanto a nivel general como al considerar sólo hombres, en el caso de las mujeres el efecto es mayor en el año 2007. De esta manera, a nivel general, el efecto marginal para el año 2007 es de 4,45% frente al efecto marginal de 6,18% en 2011. Resulta interesante que mientras en el año 2007 este efecto es mayor en el caso de las mujeres, para el 2011 el efecto cobra mayor relevancia para los hombres, con lo que se registra una variación significativa en el efecto marginal, pasando de 3,62% en el año 2007 a 7,11% en 2011. En el caso de las mujeres el efecto marginal disminuye de 5,72% a 4,18%.

Los resultados obtenidos respecto al área en donde se encuentran los trabajadores, muestran que existe una correlación positiva con la satisfacción laboral. De esta manera, un(a) trabajador(a) que se encuentre en el área rural aumenta su probabilidad de estar satisfecho(a) laboralmente en un 8,04% respecto a encontrarse en el área urbana. Analizando por género, se percibe que el efecto es más fuerte en las mujeres, siendo el efecto marginal de 9,52% frente al 6,31% en los hombres. En el año 2007 esta variable mostró no ser estadísticamente significativa tanto a nivel general como al considerar el caso de los hombres, sin embargo, para el caso de las mujeres se presenció que sí existe una correlación con la satisfacción laboral, la misma que es estadísticamente significativa al 99% de confianza; dando así como resultado un efecto marginal de apenas 1,38%.

Se observa que en lo que se refiere al sector laboral, formal o informal, que así como en 2007 en el año 2011 se presenta una correlación negativa entre empleo formal y satisfacción laboral, teniéndose así que para una persona el trabajar en el sector formal de la economía disminuye su probabilidad de estar satisfecho laboralmente en 0,4%. Este efecto se muestra considerablemente mayor en las mujeres que en los hombres, siendo que para las mujeres el encontrarse en el sector formal de la economía les representa una disminución de 1,17% en la probabilidad de estar satisfechas mientras que para los hombres esta disminución corresponde a 0,014%. Resulta interesante además que el efecto es incluso mayor al que se tiene en el año 2007, período en el que, a nivel general, un(a) trabajador(a) que se encuentre en el sector formal de la economía presenta una disminución en la probabilidad de tener satisfacción laboral en un 2,78%.

Respecto a las horas trabajadas por semana se percibe que para el año 2011 esta variable presenta un efecto de U invertida, tal como se presentaba en 2007. A nivel general se constata que de manera similar al año 2007, en 2011 el punto de inflexión se encuentra en alrededor de las 35 horas trabajadas semanalmente. Para el caso de las mujeres, el punto de inflexión se encontraría pasadas las 25 horas de trabajo semanales para 2011 mientras que en

el año 2007 el punto de inflexión se encontraba alrededor de las 20 horas. En el caso de los hombres en ambos años el punto de inflexión se encuentra en las 40 horas de trabajo semanales.

En lo que respecta a la situación laboral de las personas empleadas, ocupados plenos o subempleados, se constata la existencia de una correlación positiva. Así, quienes se encuentran plenamente ocupados tienen un 4,25% de aumento en su probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a quienes se encuentran en situación de subempleo. Este efecto presenta ser mayor en los hombres que en las mujeres, correspondiendo el aumento de probabilidad en los hombres en 4,94% frente al aumento en 3,35% en el caso de las mujeres. Se evidencia así también que este efecto en el año 2011 es menor que en 2007, siendo que en el año 2007 el aumento de probabilidad corresponde a un 7,6%.

Así como en el año 2007, para 2011 la variable que más fuerte correlación presenta con la satisfacción laboral es la que corresponde a la disponibilidad de trabajar más horas, *dispHoras*, correlación que se presenta de forma negativa. De esta manera, a nivel general, el tener la disponibilidad de trabajar más horas disminuye la probabilidad de tener satisfacción laboral en una magnitud muy significativa, siendo la misma de 26,3%. Esta incidencia es mayor en las mujeres, correspondiendo esta cifra a 29,8% mientras que en el caso de los hombres corresponde a 23,5%. Este efecto es significativamente alto incluso si se compara con el año 2007 en donde a nivel general el tener disponibilidad de trabajar más horas disminuye la probabilidad de tener satisfacción laboral en 18,2%.

Respecto a la etnia, en el modelo probit estimado se han incluido las variables *dummies* para cada una de las categorías de etnias contempladas en la encuesta ENEMDU, dejando de referencia a la categoría de blanco(a). Los resultados muestran que la única variable que se correlaciona positivamente respecto a la categoría de blanco(a) es la correspondiente a afroecuatoriano(a), por lo que las personas que se consideran afroecuatorianas aumentan su probabilidad de estar satisfechos(as) en un 5,11%. El resto de variables, correspondientes a las categorías de indígena, negro(a), mulato(a), montubio(a) y mestizo(a) se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral, por lo que los(as) trabajadores(as) que pertenezcan a cualquiera de estos grupos étnicos disminuyen su probabilidad de estar satisfechos(as) laboralmente respecto a la categoría de blanco(a). Para el caso de las mujeres, todas las variables consideradas en el modelo se correlacionan negativamente respecto a la categoría de blanco(a), la etnia afroecuatoriana, sin embargo, muestra no ser estadísticamente significativa. Para el caso de los hombres, tanto la variable correspondiente con la categoría de indígena como la correspondiente a con la categoría de

afroecuatoriano(a) se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral mientras que las variables correspondientes a las categorías de mulato(a), montubio(a) y mestizo(a) se correlacionan negativamente respecto a blanco(a); para el caso de los hombres la variable correspondiente a negro(a) no presenta ser estadísticamente significativa.

Comparando el año 2007 con el 2011 se observa que mientras que en el año 2007, a nivel general, las variables correspondientes a las categorías indígena y negro(a) tienen una correlación positiva con la satisfacción general, para el 2011 esta correlación pasa a ser negativa. Cabe destacar así también que en la encuesta ENEMDU para la variable correspondiente a la etnia se ha incluido adicionalmente a las consideradas en el año 2007 las categorías de afroecuatoriano(a) y de montubio(a).

Respecto al estado civil, en el modelo probit se han incluido también las variables *dummies* correspondientes a cada uno de los estados civiles existentes dejando como de referencia a la categoría del estado civil soltero(a). De esta manera se han obtenido como resultados que a nivel general las variables correspondientes a las categorías de casado(a) y de divorciado(a) presentan una correlación positiva con la satisfacción laboral. Se evidencia que el resultado del efecto marginal obtenido para la variable correspondiente a casado(a) es estadísticamente significativo al 90% de confianza. Las variables correspondientes a las categorías de los estados civiles restantes, separado(a), viudo(a) y unión libre, presentan una correlación negativa con la satisfacción laboral respecto al estado civil de soltero(a).

Es interesante el evidenciar que en el año 2007, a nivel general, todas las variables correspondientes al estado civil de los(as) trabajadores(as) se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral.

Respecto a los dominios geográficos territoriales, se han generado variables *dummies* para cada uno de los 11 dominios, de las cuales se ha dejado a modo de referencia para el modelo probit estimado la variable correspondiente a Quito, *d_dominio1*. De esta manera, los dominios territoriales que presentan una correlación positiva con la satisfacción laboral son Machala, Ambato, Resto Costa Urbano y Amazonía Urbano, mientras que los dominios que presentan una correlación negativa son Guayaquil, Cuenca, Resto Sierra Urbano, Sierra Rural y Costa Rural. La variable correspondiente a Amazonía Rural, *d_dominio11*, ha sido omitida de manera automática de los resultados del modelo probit debido a la existencia de colinealidad.

Existen casos en los que la correlación presentada entre los dominios territoriales y la satisfacción laboral en el año 2007 cambia de sentido para 2011. De esta manera, se observa

que, a nivel general, los dominios Resto Sierra Urbano y Costa Rural presentan una correlación positiva en el año 2007 mientras que para 2011 la correlación se torna negativa.

Los resultados de los efectos marginales a partir del modelo probit estimado para el año 2011, tanto a nivel general como considerando por separado sólo hombres y sólo mujeres, se presentan en la Tabla 7. Adicionalmente, toda la información detallada de los resultados obtenidos de los efectos marginales a partir del modelo probit estimado se presentan en el Anexo 2.

Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador

En el presente apartado se expone el análisis correspondiente a la identificación de los factores que determinan insatisfacción laboral en el Ecuador, lo cual se ha logrado mediante la técnica del análisis factorial generado a partir del análisis de componentes principales.

Determinantes de la insatisfacción laboral para el año 2007

En el análisis de componentes principales, de acuerdo al método *Kaiser* utilizado, son 2 los componentes principales que se deberían retener, lo que nos proporciona una primera idea de que se deben establecer 2 los factores en el análisis factorial.

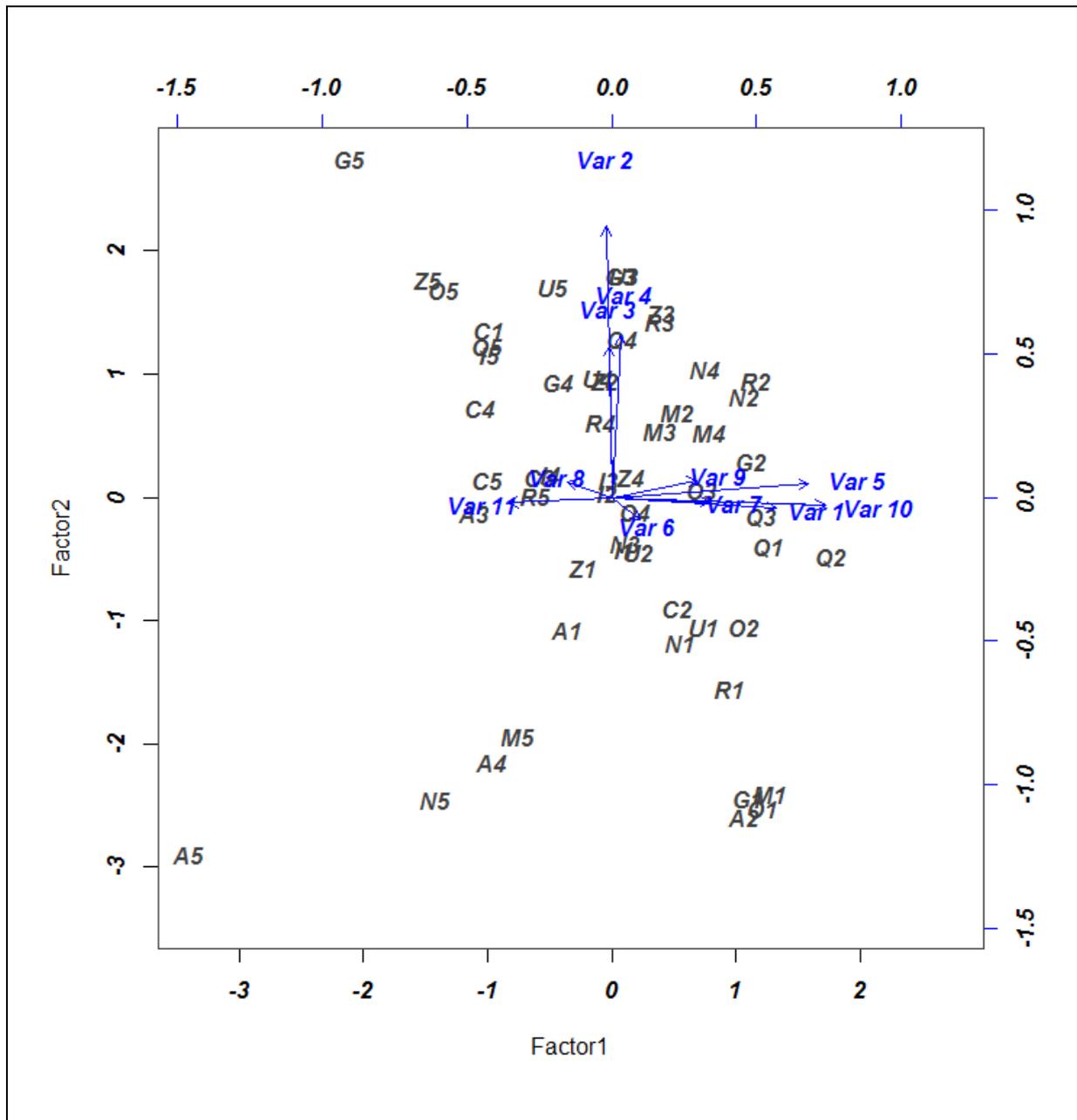
Para el análisis factorial, la prueba de hipótesis sobre “ H_0 : 2 factores son suficientes” mediante el estadístico χ^2 brinda un valor-p= 1,78e-05. Por tanto, no es posible aceptar la hipótesis. Aumentando a 3 los factores, el resultado del valor-p = 0,0164. Por lo que aún no es posible aceptar la hipótesis. Estableciendo 4 factores, sin embargo, se obtiene un valor-p= 0,112. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que 4 factores son suficientes.

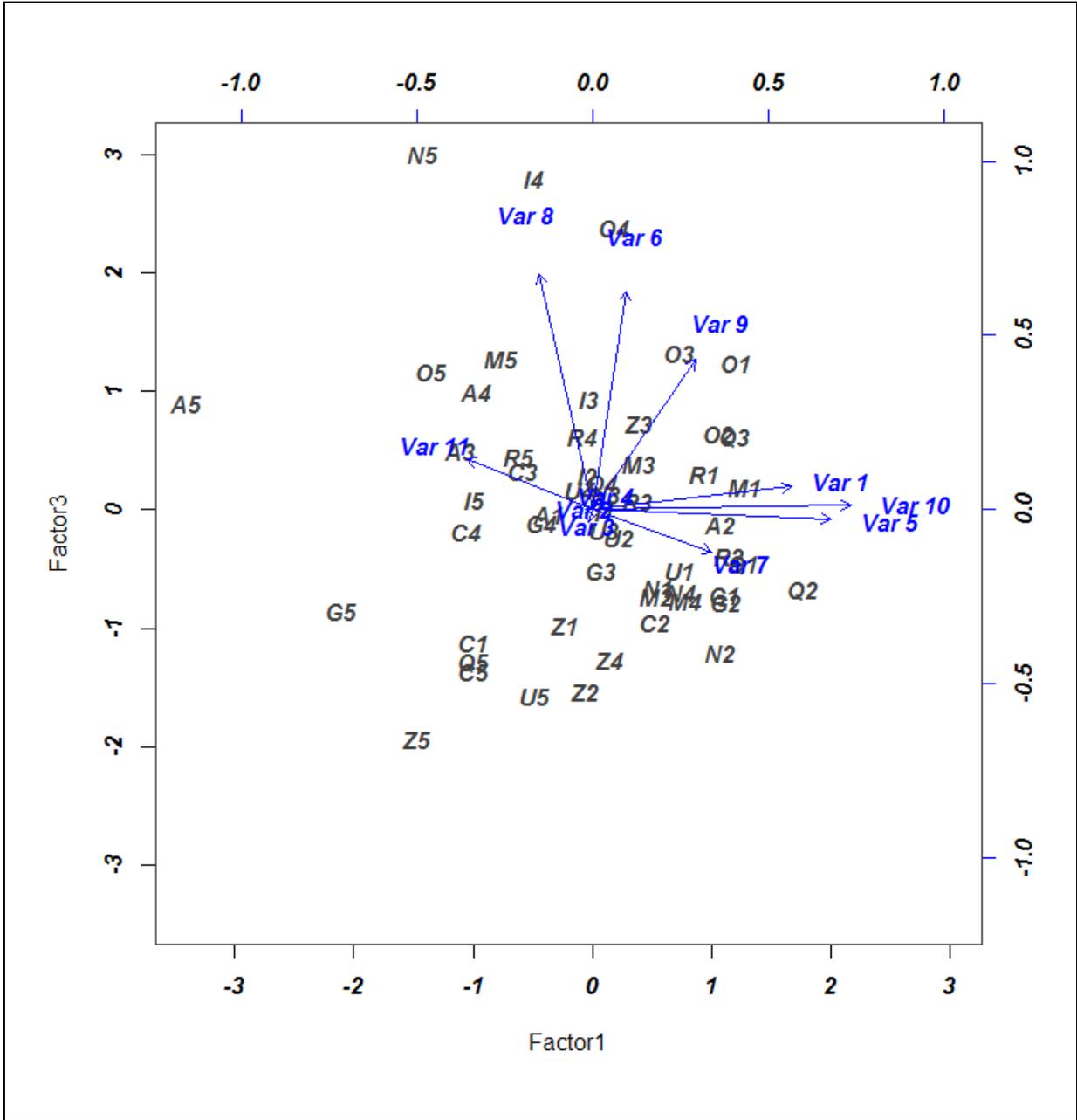
Mediante el método *biplot* se ha realizado la representación gráfica de los resultados del análisis factorial, estos resultados se presentan en el Gráfico 23.

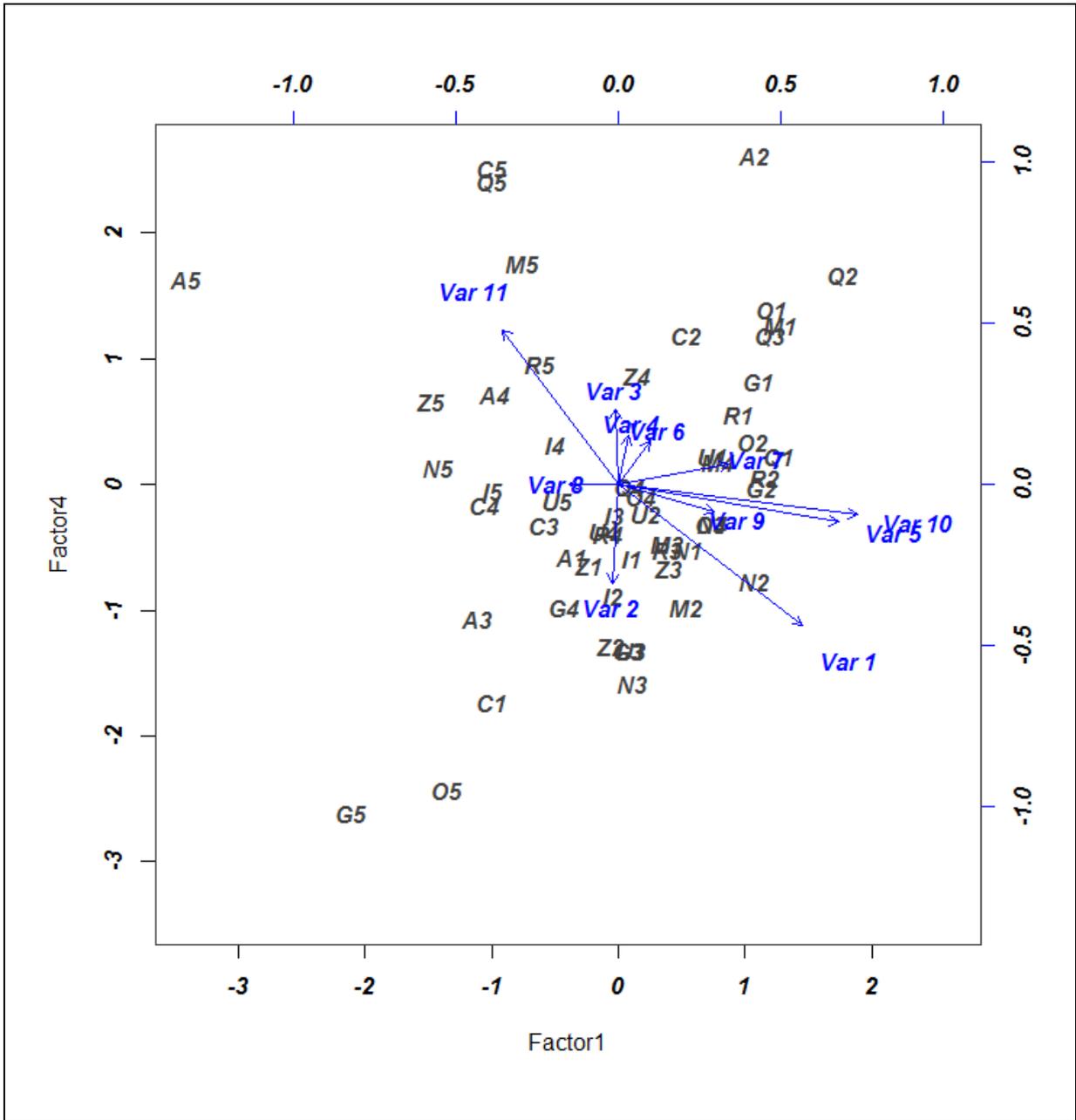
Se observa gráficamente que el Factor 1 está asociado con el conjunto de variables {Var 1, Var 5, Var 10} las cuales representan por sus atributos al fenómeno de: pobre desarrollo de carrera. El Factor 2 tiene una fuerte asociación con el conjunto de variables {Var 2, Var 3, Var 4} las cuales representan atributos de: estrés laboral. El Factor 3 se asocia con el grupo de variables {Var 6, Var 8, Var 9} que corresponden por sus atributos a: riesgos en la seguridad laboral. Finalmente, el Factor 4 tiene una asociación con la variable Var 11, la misma que representa: malas relaciones laborales.

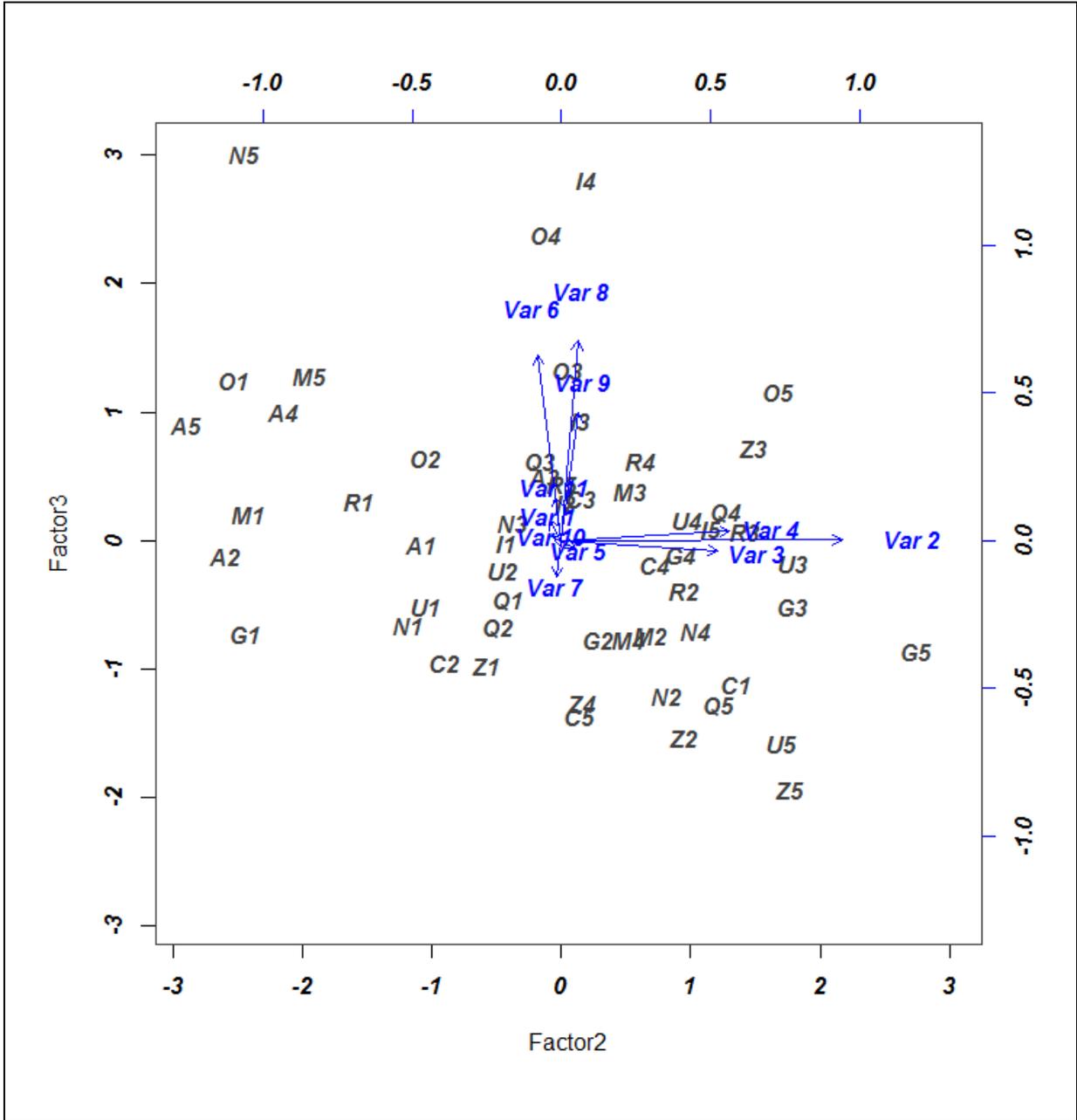
De esta manera, se puede concluir que los factores determinantes de la insatisfacción laboral en Ecuador en el año 2007, a nivel general, son: pobre desarrollo de carrera, estrés laboral, riesgos en la salud laboral y malas relaciones laborales.

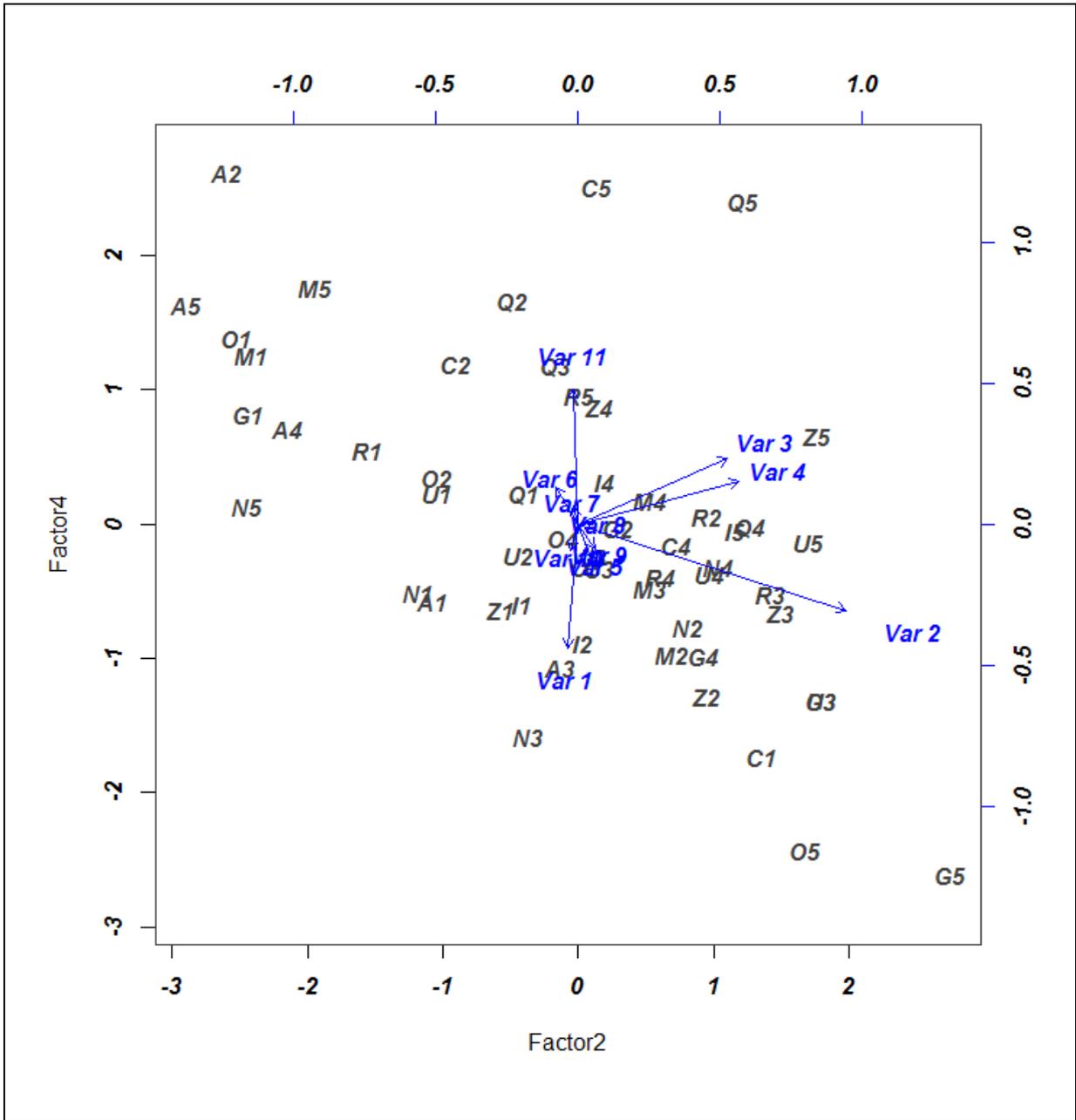
Gráfico 22. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. General: 2007

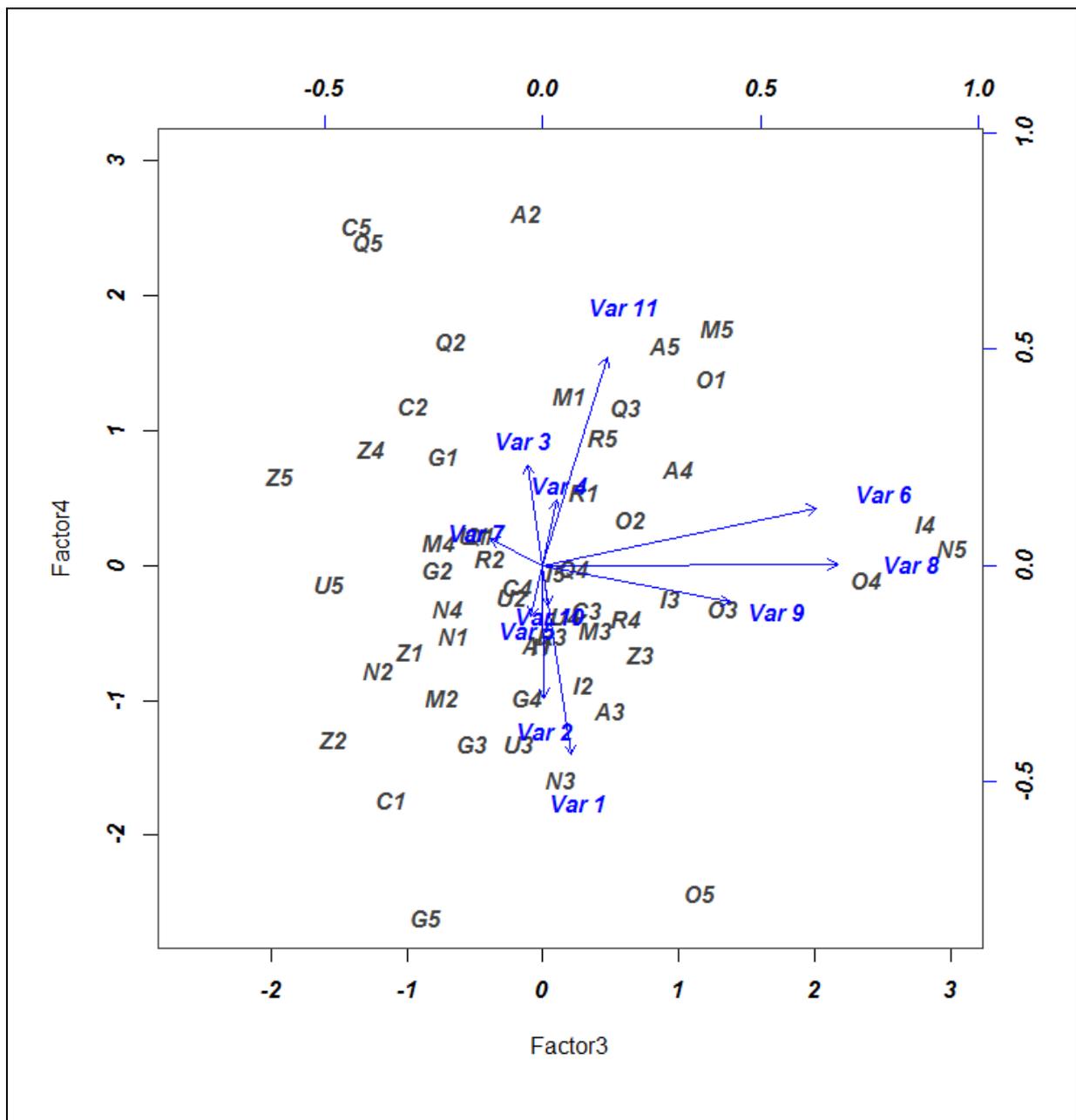












Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Mujeres

Una vez realizado el análisis de los determinantes de insatisfacción laboral en Ecuador a nivel general para el año 2007, se estudiará en el presente apartado el análisis considerando únicamente a las mujeres.

De esta manera, al realizar el análisis de componentes principales, mediante el método *Kaiser* se obtiene que son 2 los componentes principales que debemos retener, de esta manera se concluye que serían 2 los factores a establecer para el análisis factorial.

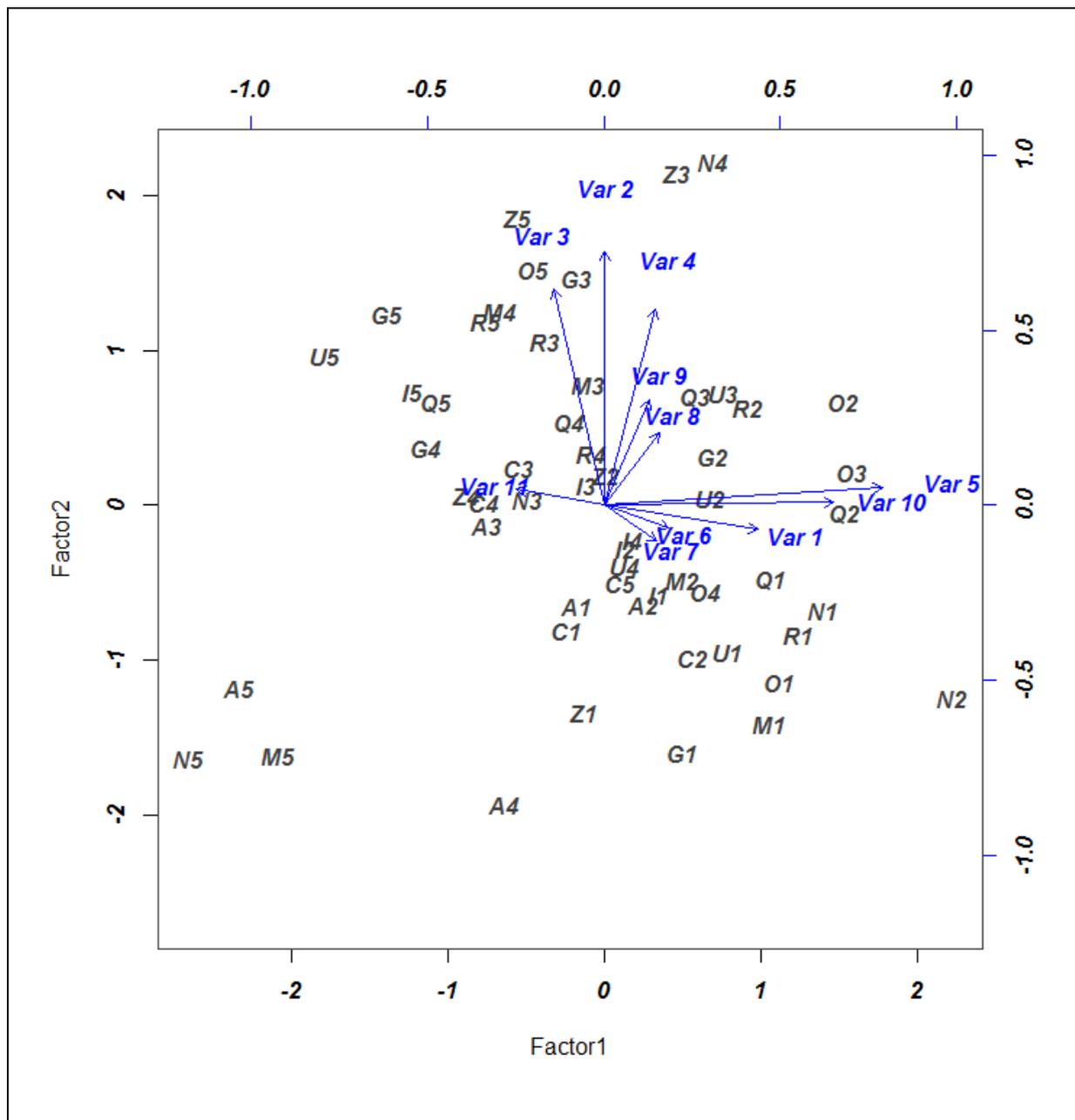
Realizando el análisis factorial, se obtiene que la prueba de hipótesis “ H_0 : 2 factores son suficientes”, mediante el estadístico χ^2 , brinda un valor- $p= 0,0163$. Por tanto no es posible aceptar la hipótesis. Considerando 3 factores, se tiene que la prueba de hipótesis brinda un valor- $p= 0,133$. Por tanto, es posible aceptar la hipótesis y se concluye que 3 factores son suficientes para el análisis.

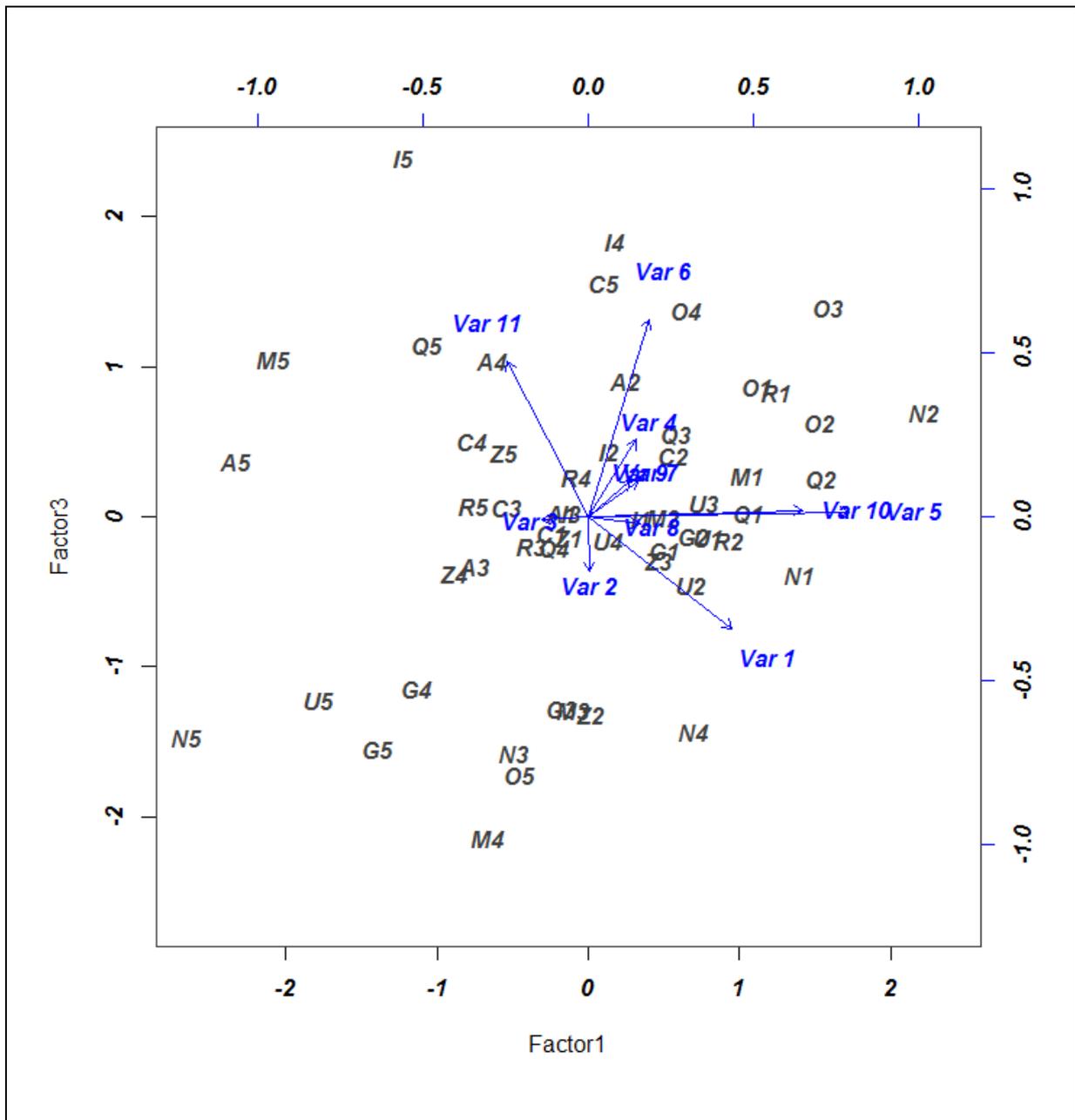
Los resultados gráficos del análisis factorial considerando únicamente a las mujeres, mediante el método *biplot*, se presentan en el Gráfico 24.

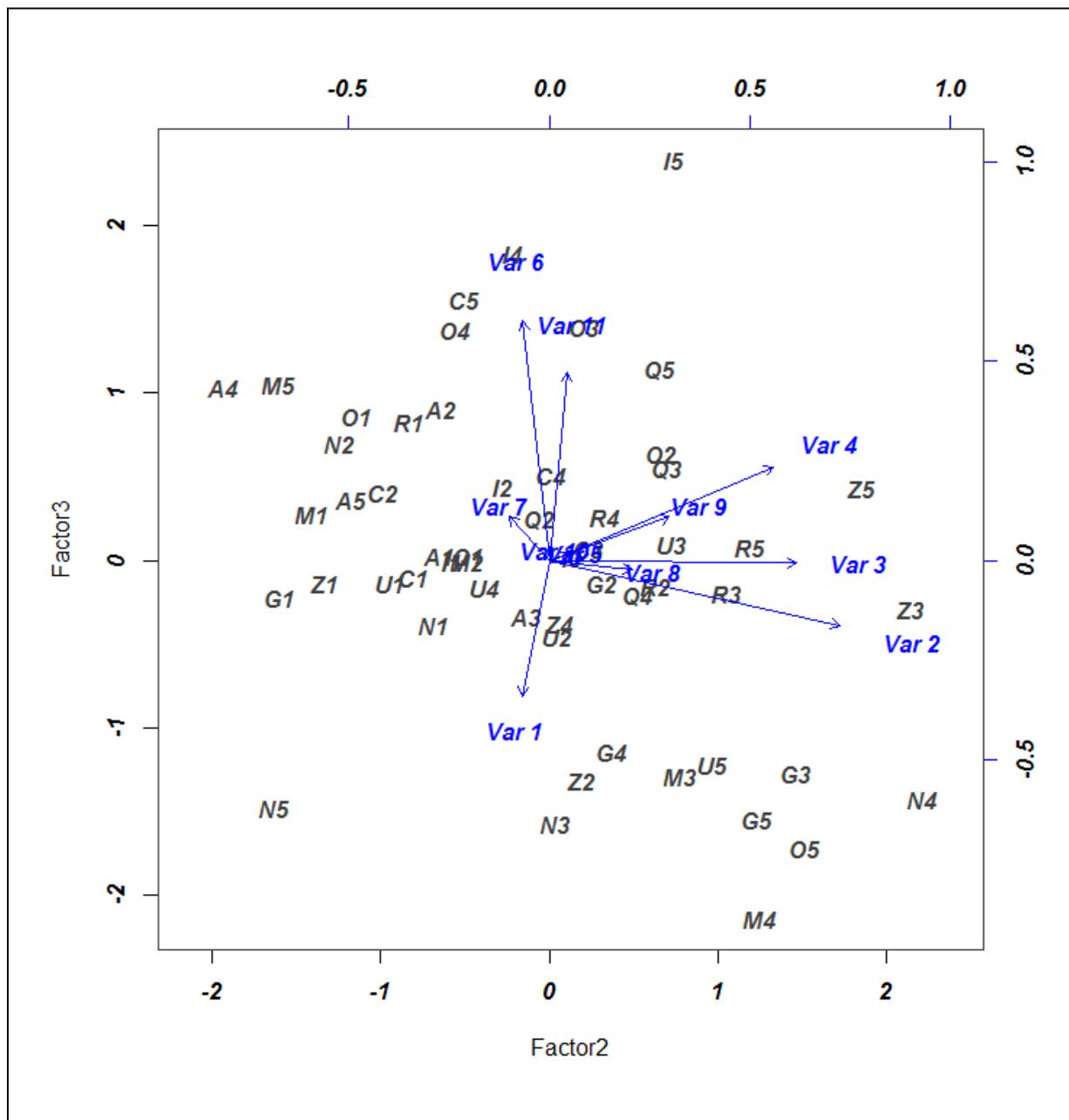
Observando el gráfico, se evidencia que el Factor 1 está asociado con el grupo de variables {Var 1, Var 5, Var 10} las mismas que representan por sus atributos a: un pobre desarrollo de carrera. El Factor 2 presenta estar asociado con el conjunto de variables {Var 2, Var 3, Var 4} las cuales representan atributos de: estrés laboral. El Factor 3 está asociado predominantemente con la variable Var 6 la misma que se refiere a: riesgos en la salud laboral.

Se concluye entonces que, considerando únicamente mujeres, los factores determinantes de la insatisfacción laboral en el año 2007 en el Ecuador son: un pobre desarrollo de carrera, estrés laboral y riesgos en la salud laboral.

Gráfico 23. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Mujeres: 2007







Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Hombres

En el siguiente apartado se presenta el análisis de los determinantes de la insatisfacción considerando únicamente a los hombres.

El análisis de componentes principales, mediante el método *Kaiser*, indica que son 3 los componentes principales a retener, por lo que serían entonces 3 los factores a establecer para el análisis factorial.

Realizando el análisis factorial, se obtiene que la prueba de hipótesis “ H_0 : 3 factores son suficientes”, mediante el estadístico χ^2 , brinda un valor- $p=0,00384$. Por tanto, no es posible aceptar la hipótesis. Estableciendo 4 factores, se tiene que la prueba de hipótesis genera un valor- $p= 0,244$. Se concluye entonces que 4 factores son suficientes para el análisis.

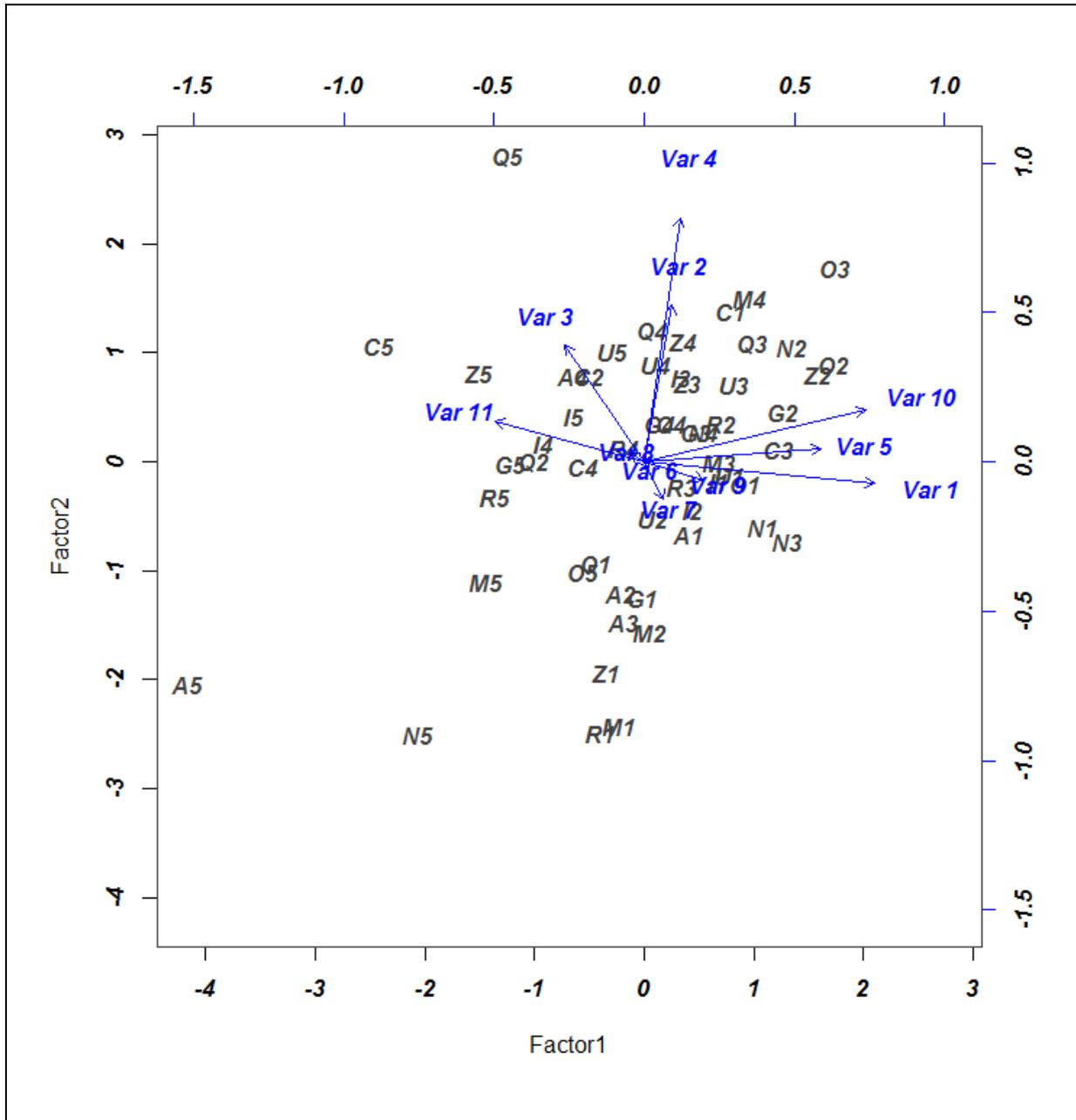
La representación gráfica del análisis factorial correspondiente, mediante el método *biplot*, se presenta en el Gráfico 25.

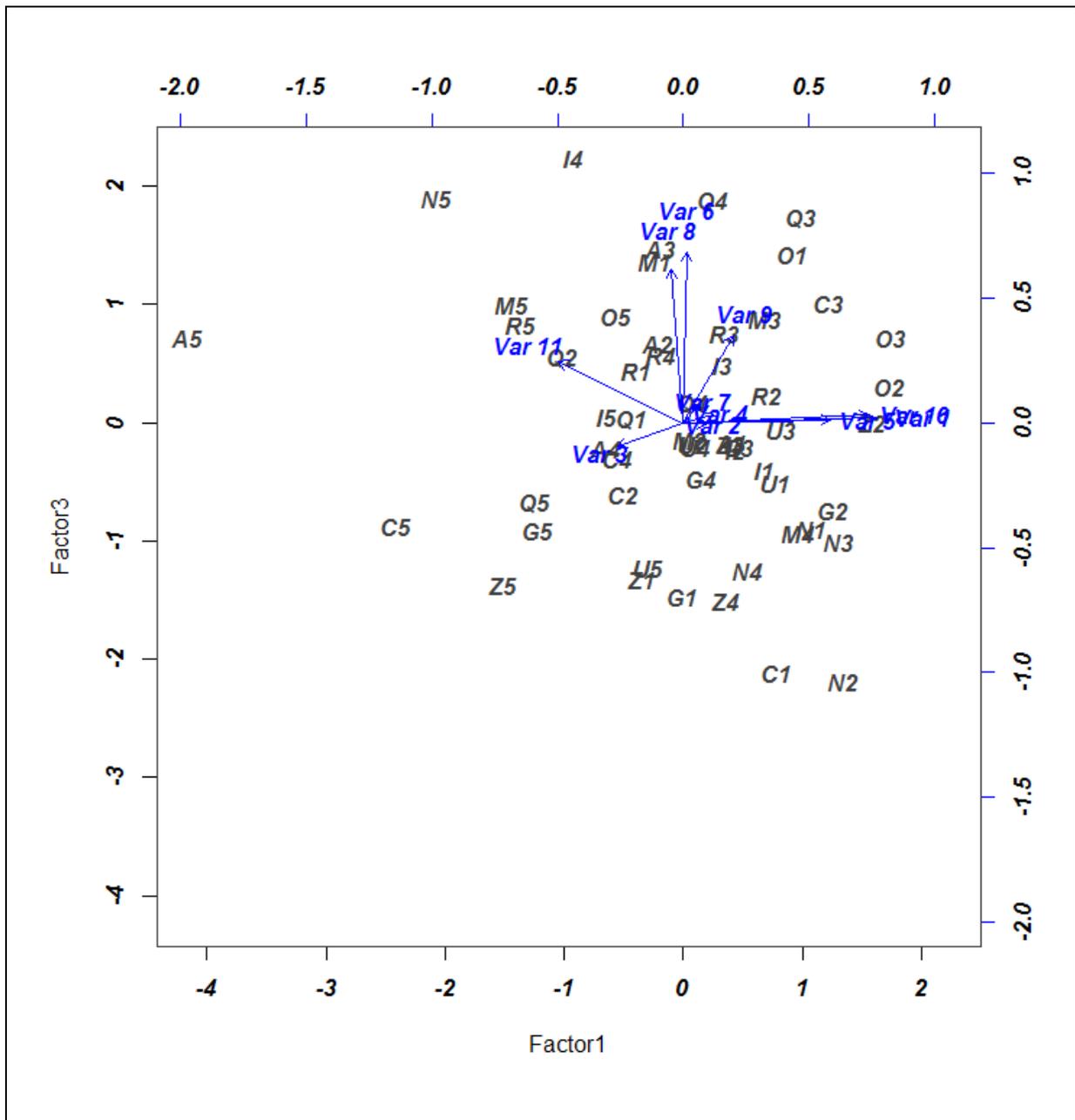
El Factor 1 presenta estar asociado con el conjunto de variables {Var 1, Var 5, Var 10}, denotando por sus características a: un pobre desarrollo de carrera. El Factor 2 está asociado con el grupo de variables {Var 2, Var 4} que representa: estrés laboral. El Factor 3 presenta tener asociación con el conjunto de variables {Var 6, Var 8 }, las mismas que se refieren por los atributos de las mismas a: riesgos en la salud laboral. Finalmente, el Factor 4 se asocia con la variable Var 3, la misma que corresponde a: horarios de trabajo inconvenientes.

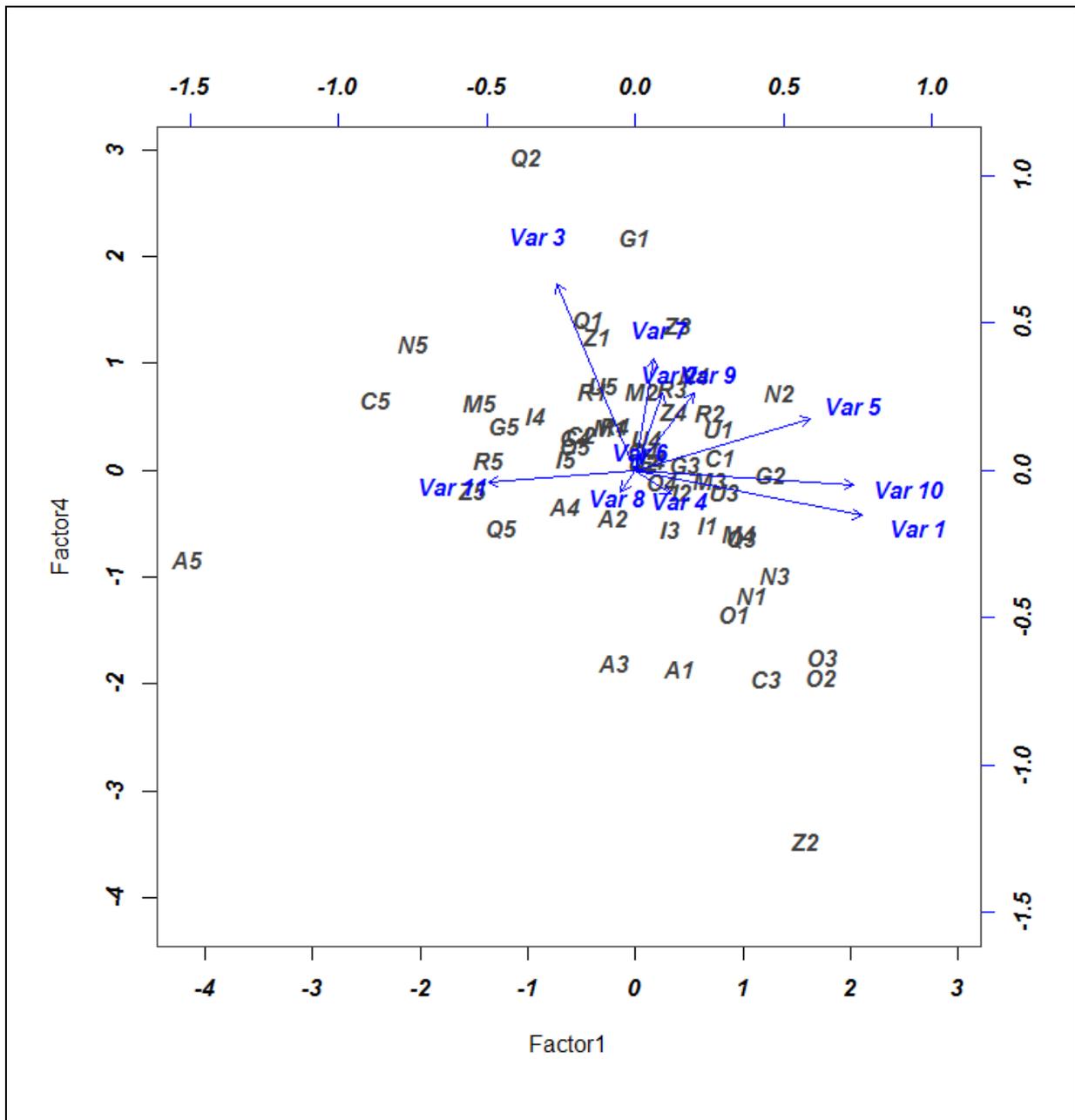
De esta manera, se concluye que los determinantes de la insatisfacción laboral en el año 2007 en el Ecuador, considerando únicamente hombres, son los siguientes: un pobre desarrollo de carrera, estrés laboral, riesgos en la salud laboral y horarios de trabajo inconvenientes.

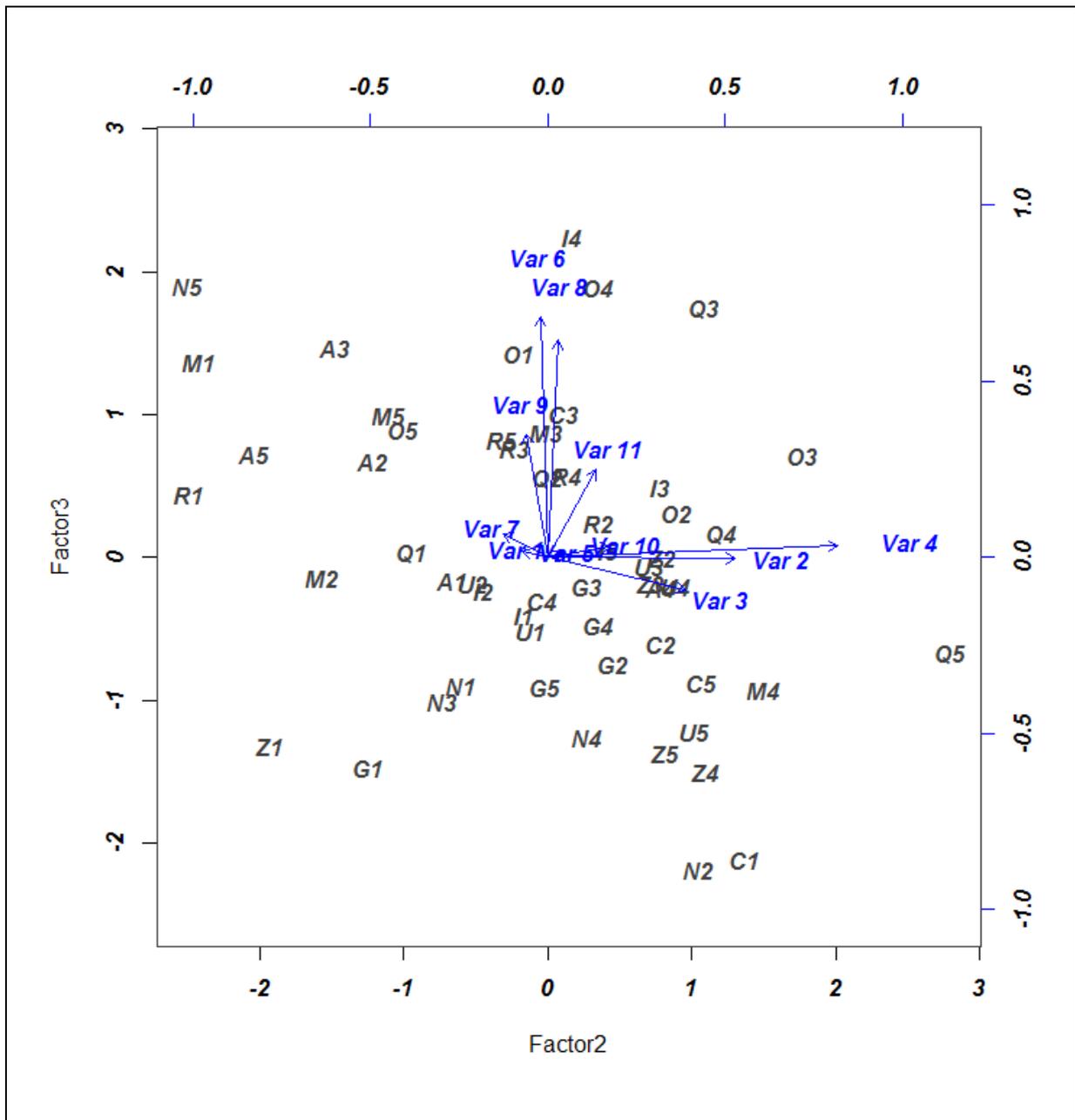
Gráfico 24. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral.

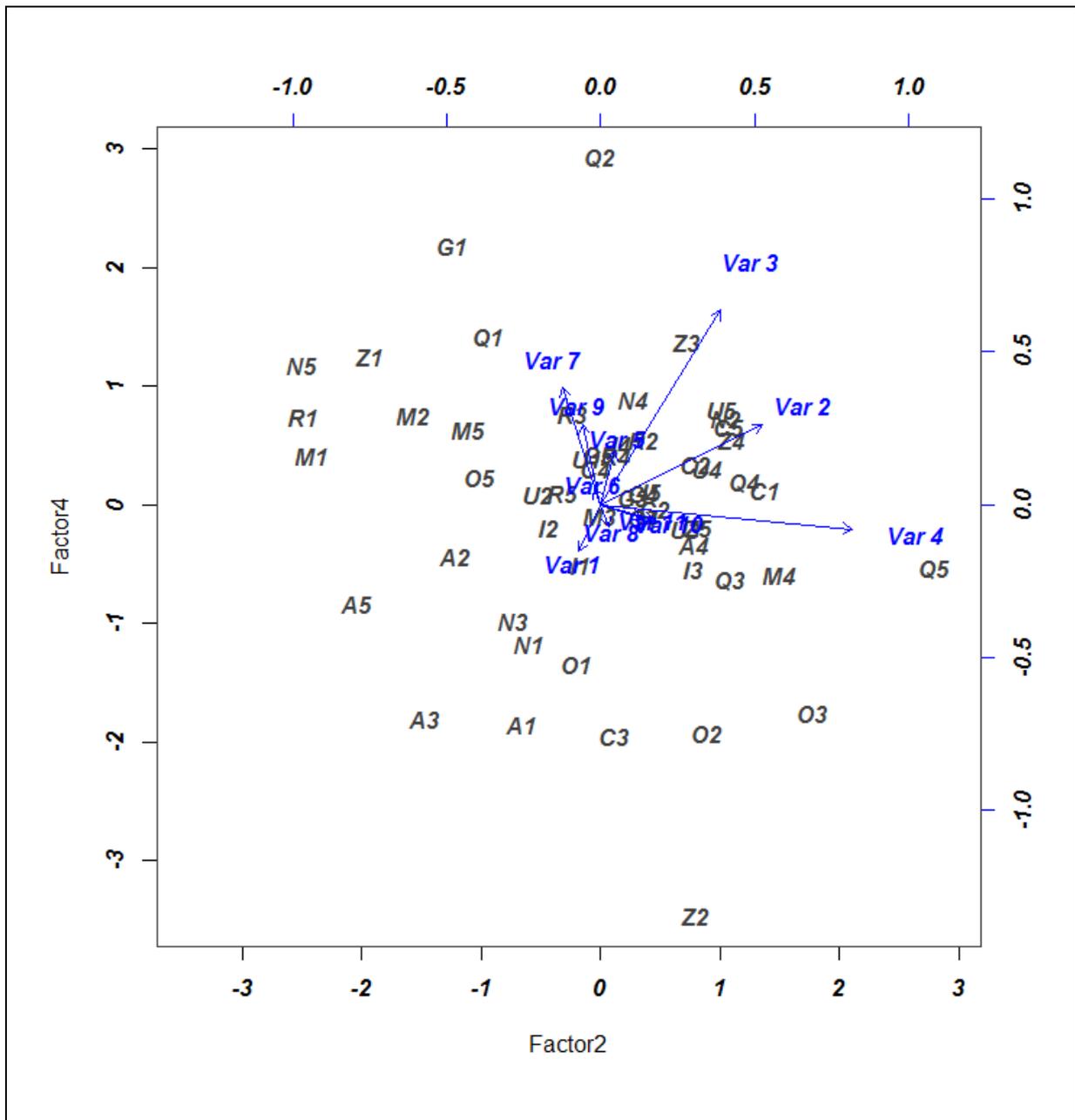
Hombres: 2007

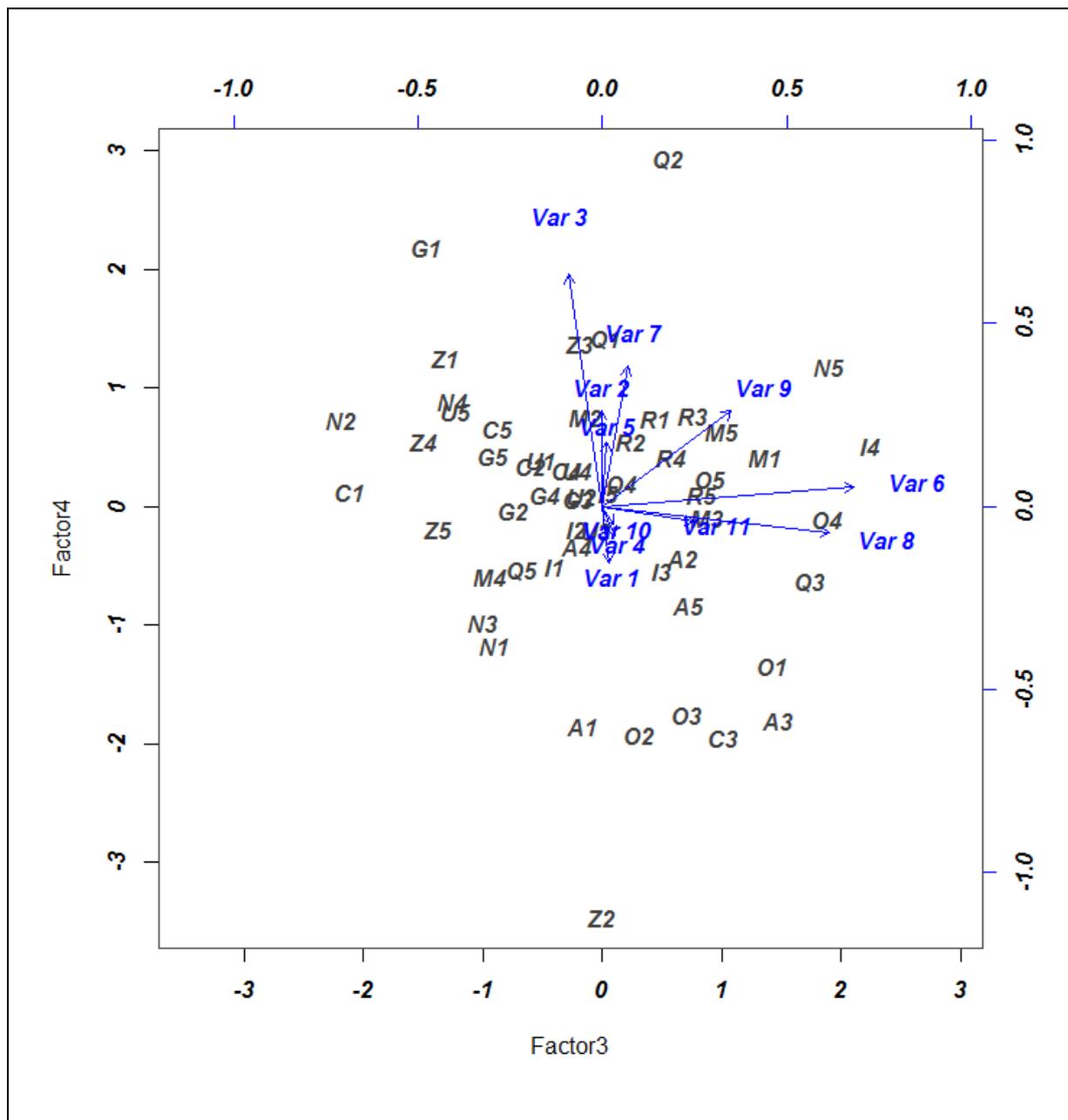












Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2008) [Elaboración propia].

Comparación de resultados por género

Al comparar los resultados obtenidos entre hombres y mujeres, es necesario tomar en consideración que se han establecido 3 factores determinantes para el caso de las mujeres y 4 para el caso de los hombres.

De esta manera, se percibe que, los factores: un pobre desarrollo de carrera, estrés laboral, riesgos en la salud laboral; determinan insatisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres. El factor correspondiente a horarios de trabajo inconvenientes determina insatisfacción laboral para el caso de los hombres, sin embargo, aun cuando no es un determinante por sí mismo para el caso de las mujeres, es un elemento que constituye el factor de estrés laboral para este caso.

Determinantes de la insatisfacción laboral para el año 2011

Se analiza a continuación los resultados para el análisis de determinantes de la insatisfacción laboral para el año 2011. Primeramente se realiza un análisis a nivel general: hombres y mujeres en conjunto.

En la realización del análisis de componentes principales, mediante el método *Kaiser*, se establecen que son 2 los componentes principales a retener, así se concluye también que serían 2 los factores a elegir para el análisis factorial.

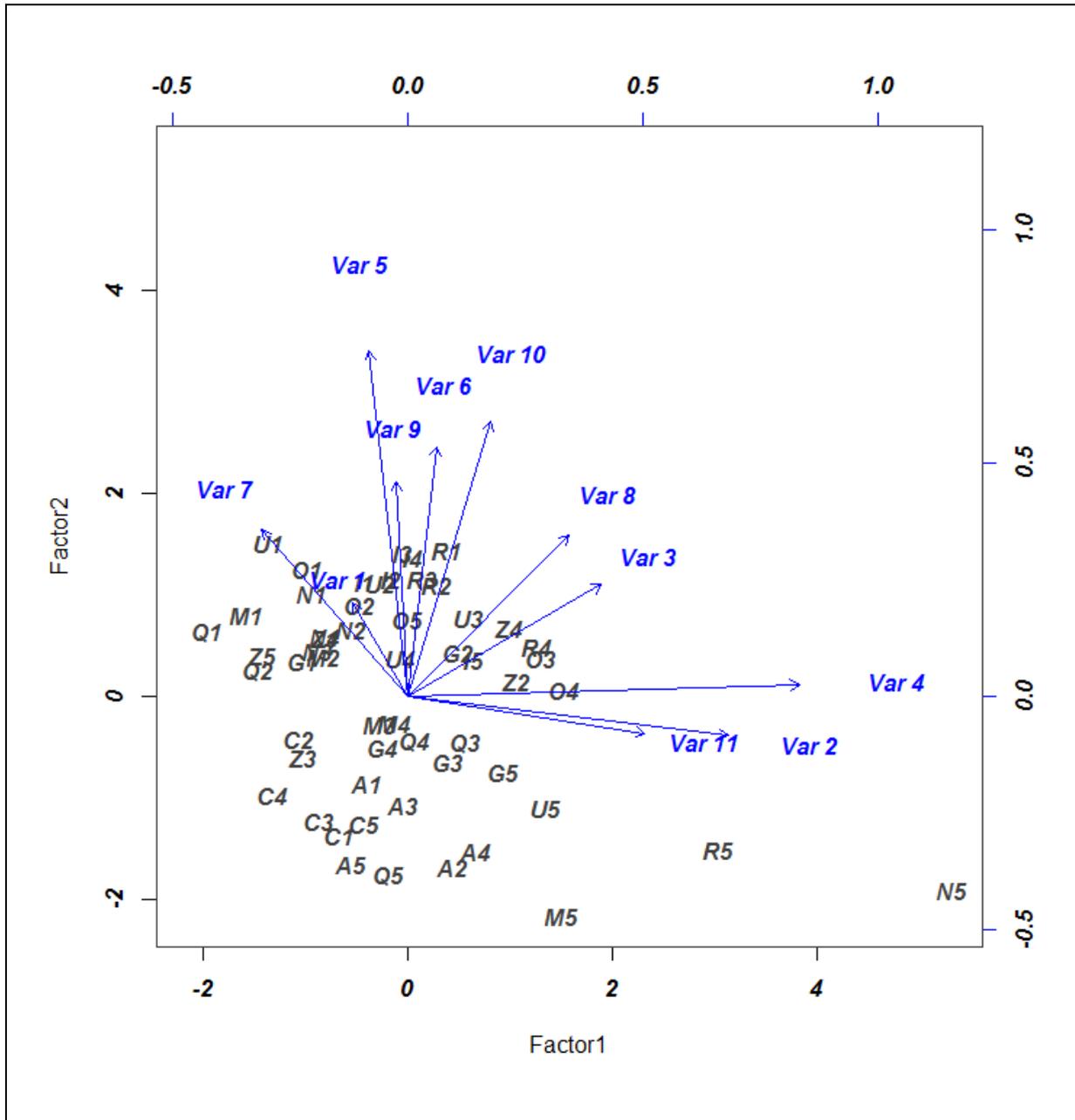
Realizando el análisis factorial, se tiene que la prueba de hipótesis “Ho: 2 factores son suficientes” mediante el estadístico χ^2 brinda un valor-p= 0,0181. Por tanto, no se puede concluir que 3 factores son suficientes y es necesario rechazar la hipótesis nula.

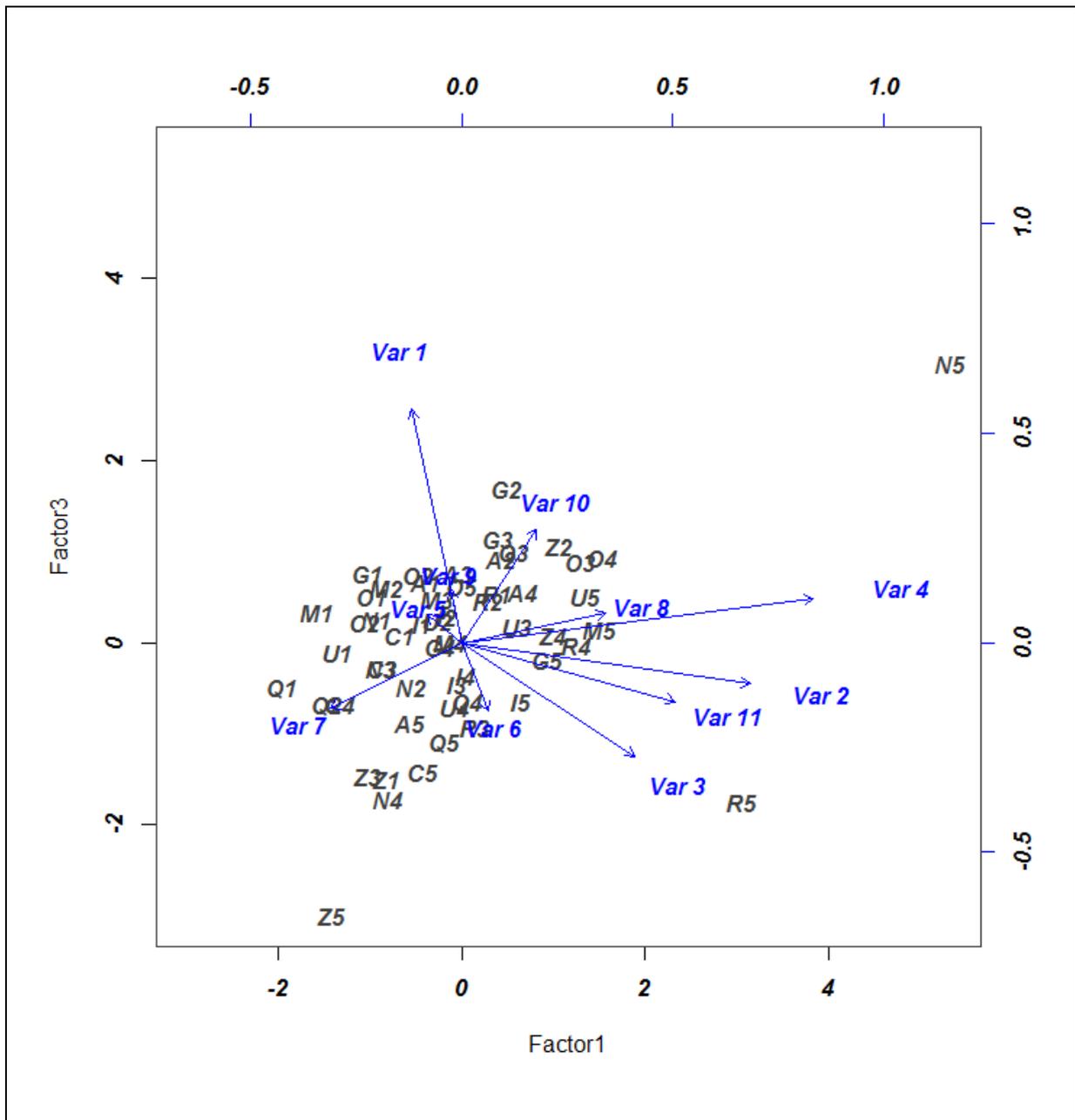
Al aumentar un factor adicional y realizar el análisis factorial con 3 factores se tiene que la prueba de hipótesis brinda un valor-p= 0,168. Por tanto, se concluye que 3 factores son suficientes y se acepta la hipótesis. Los resultados gráficos del análisis factorial, mediante el método *biplot*, se presentan en el Gráfico 26.

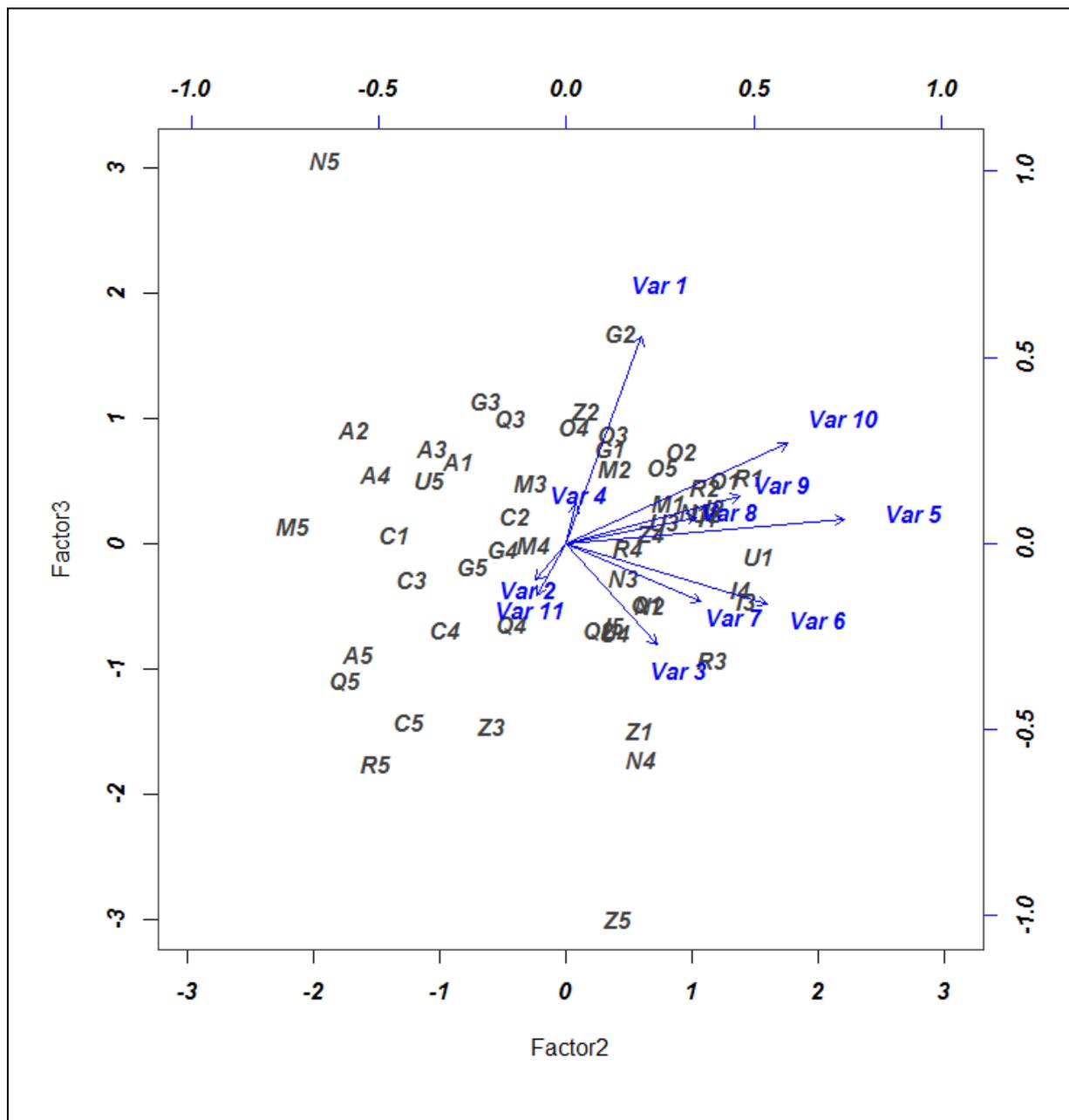
Se observa que el Factor 1 se encuentra asociado con el grupo de variables {Var 2, Var 3, Var 4, Var 11}, las mismas que por sus atributos corresponden a: estrés laboral. El Factor 2 por otro lado presenta asociación con el conjunto de variables {Var 5, Var 6, Var 9, Var 10}, denotando las características de estas variables a: pobre desarrollo de carrera. Finalmente, el Factor 3 se asocia con la variable 1, la misma que corresponde a: ingresos bajos.

De esta manera, se concluye que los factores de la insatisfacción laboral en el Ecuador para el año 2011 a nivel general son: estrés laboral, pobre desarrollo de carrera y bajos ingresos.

Gráfico 25. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. General: 2011







Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Mujeres

Se presentan a continuación los resultados del análisis de los determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador para el año 2011 considerando únicamente a las mujeres.

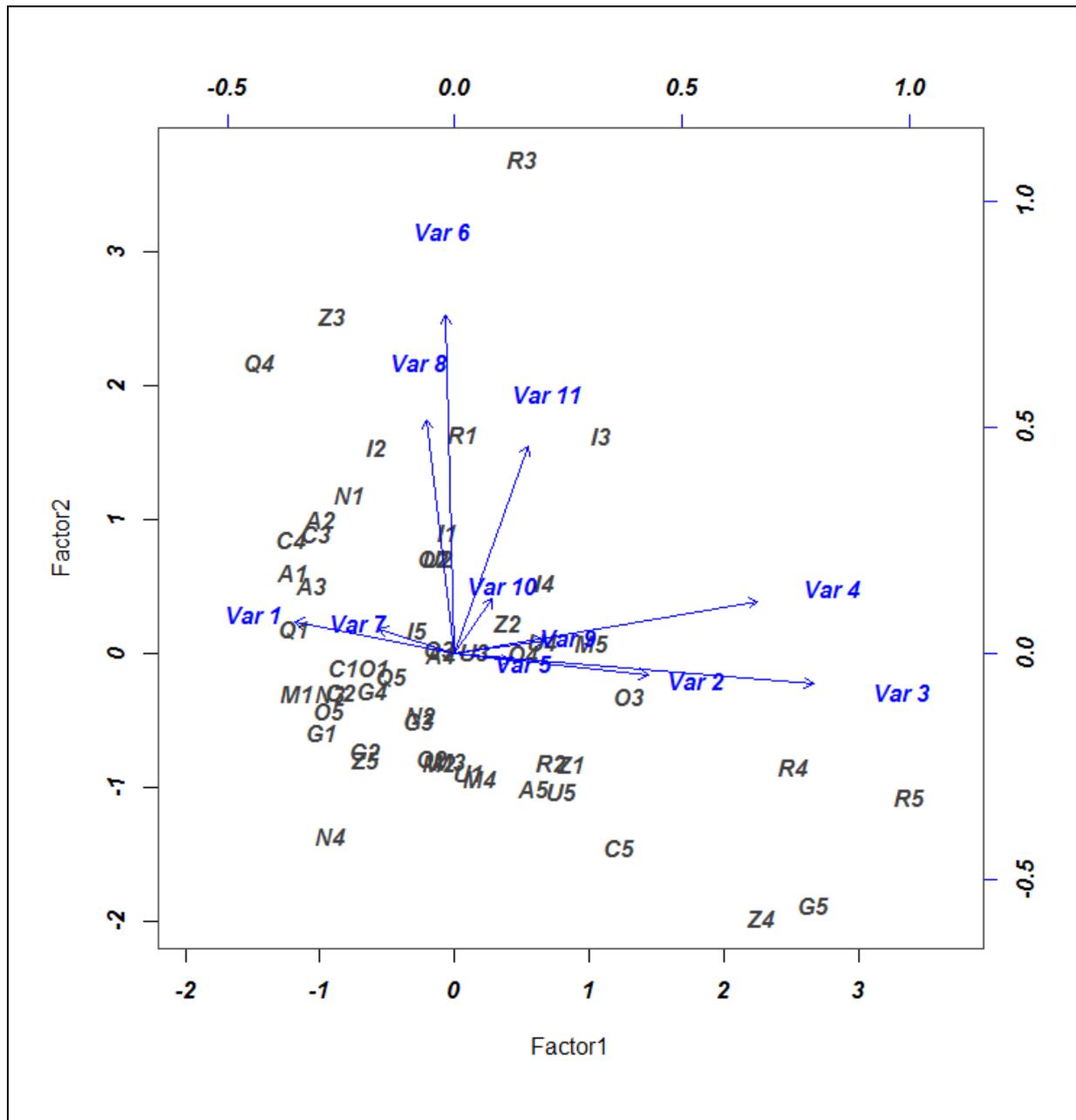
Se tiene así que al realizar el análisis de componentes principales, el método *Kaiser* para determinación del número de componentes principales a considerar indica que son 3 los componentes principales a retener, se concluiría así también que son 3 los factores a establecer al realizar el análisis factorial.

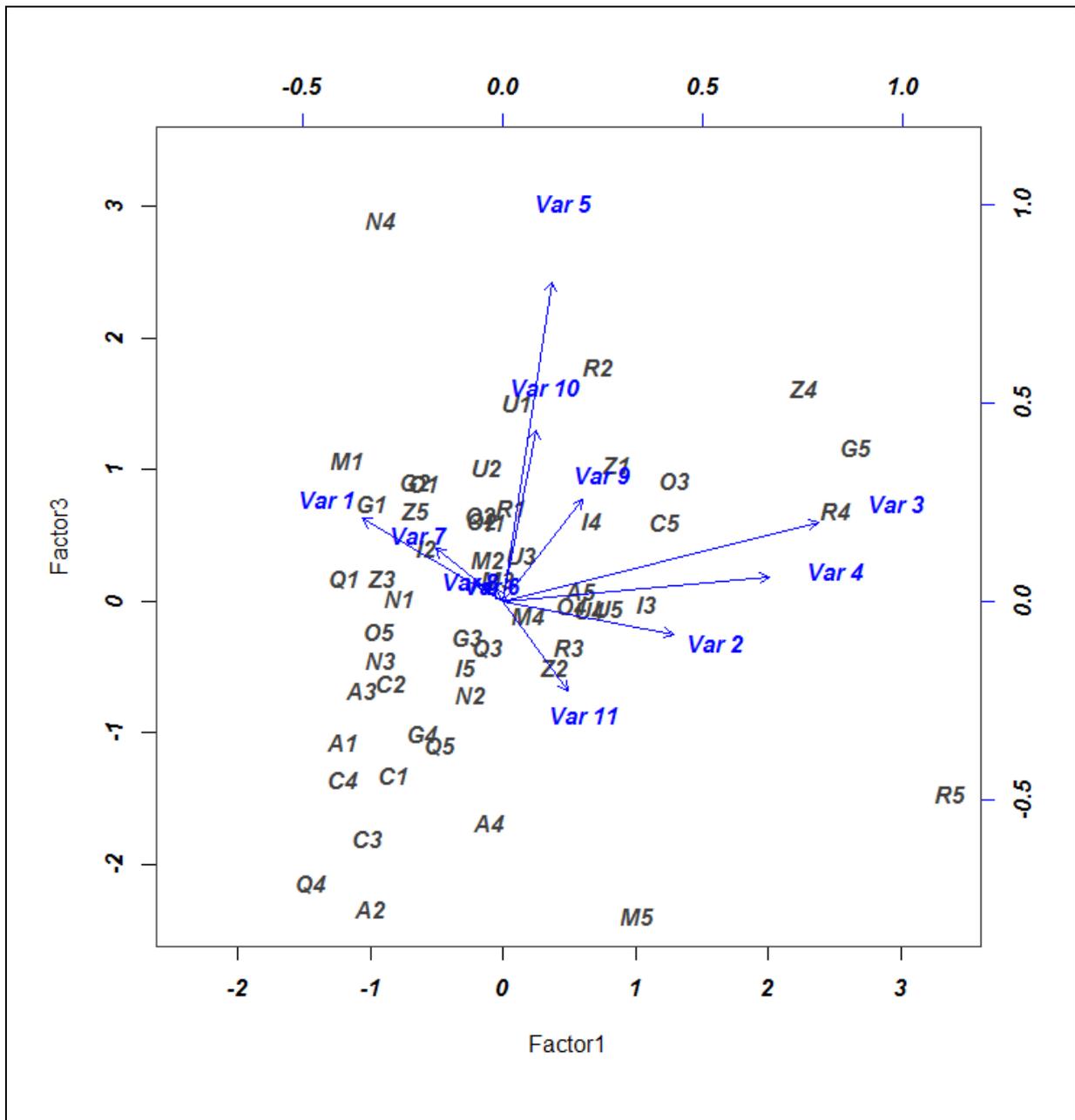
Para el análisis factorial, la prueba de hipótesis sobre “ H_0 : 3 factores son suficientes” mediante el estadístico χ^2 brinda un valor-p= 0,116. De esta manera, es posible concluir que 3 factores son suficientes y se acepta la hipótesis nula. En el Gráfico 27 se presentan los resultados gráficos del análisis factorial correspondiente al caso de las mujeres.

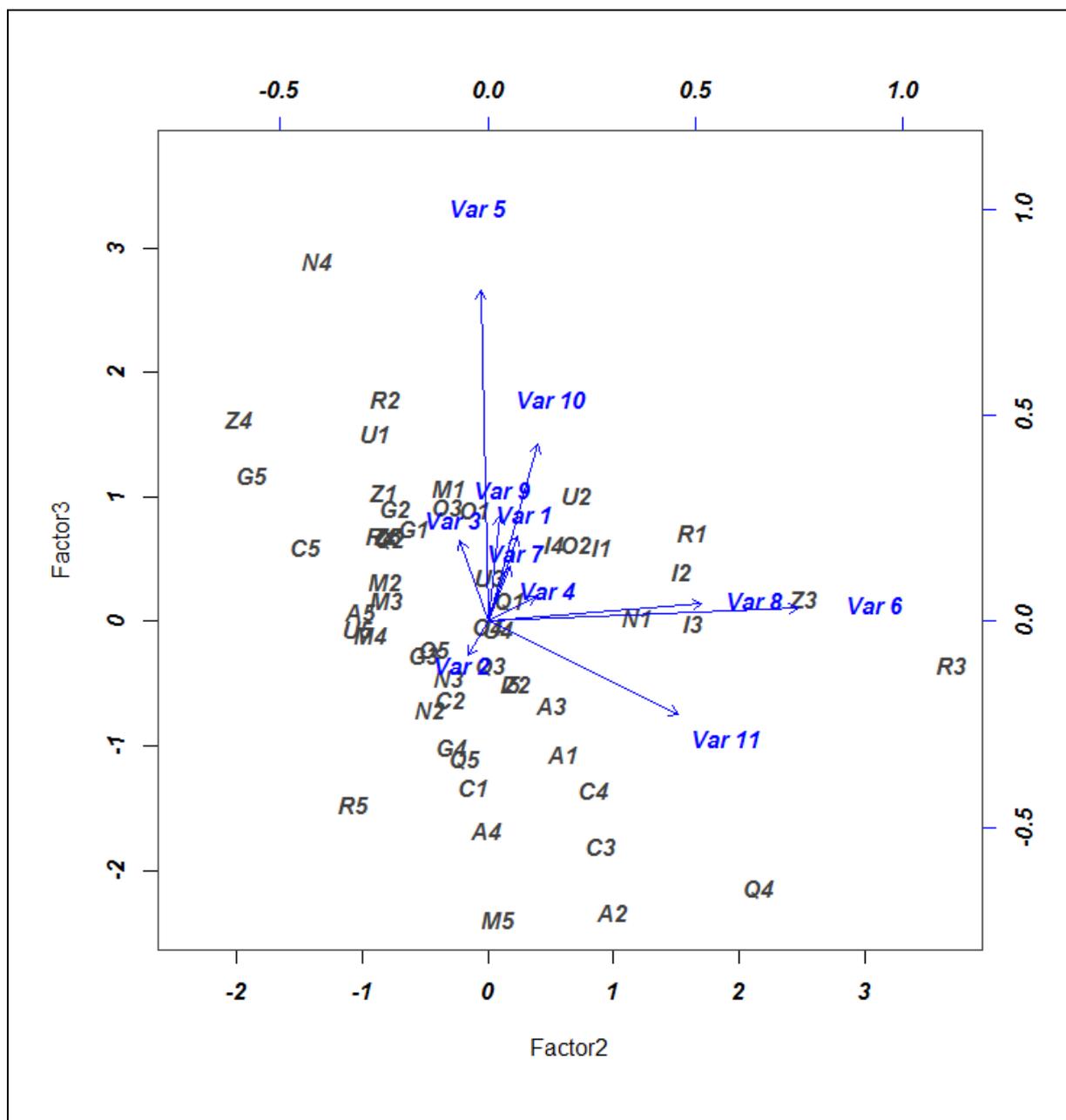
Se observa gráficamente que el Factor 1 está asociado con el conjunto de variables {Var 2, Var 3, Var 4}, variables que representan atributos de: estrés laboral. El Factor 2 se asocia con el conjunto de variables {Var 6, Var 8}, las mismas que denotan: riesgos en la salud laboral. El Factor 3 está asociado con el grupo de variables {Var 5, Var 10} las cuales de acuerdo a sus atributos corresponden a: un pobre desarrollo de carrera.

De esta manera, los factores de la insatisfacción laboral para el caso de las mujeres en el año 2011 son: estrés laboral, riesgos en la salud laboral y un pobre desarrollo de carrera.

Gráfico 26. Análisis factorial de los determinantes de la insatisfacción laboral. Mujeres: 2011







Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

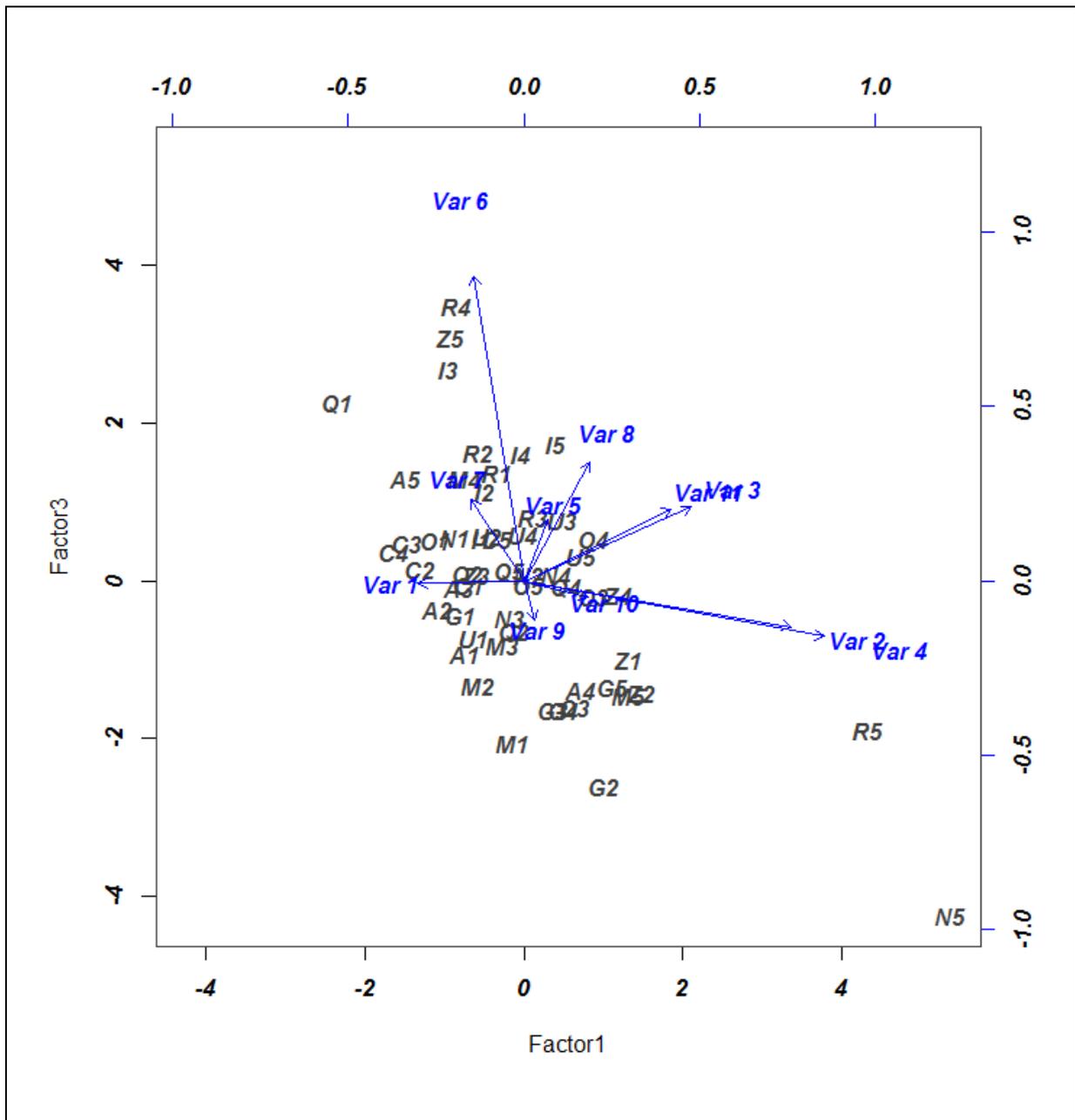
Determinantes de la insatisfacción laboral por género: Hombres

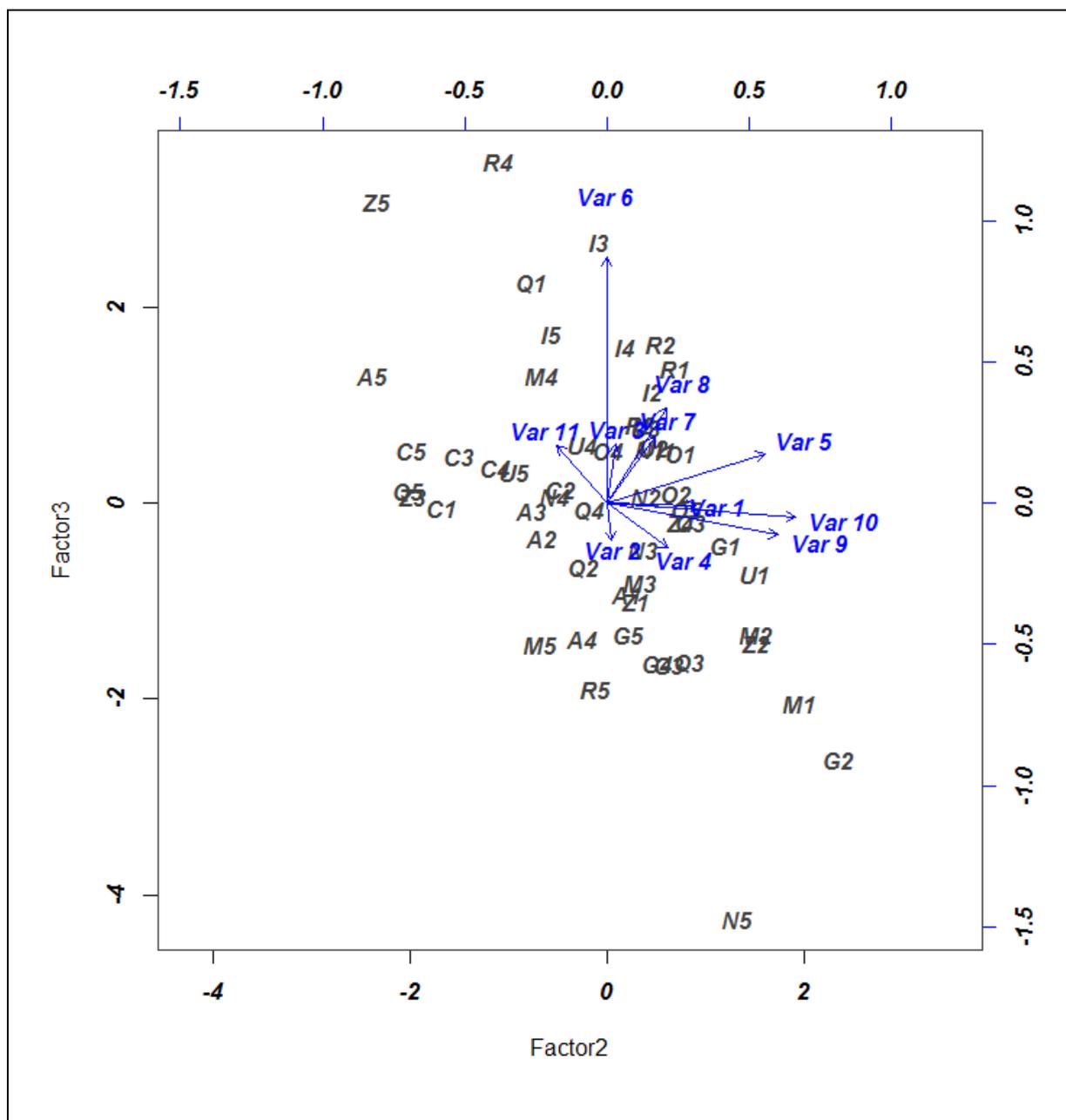
Para el caso de los hombres, en el análisis de componentes principales mediante el método *Kaiser* se han establecido 2 los componentes principales a retener y por tanto se concluye que son 2 los factores a elegir al realizar el análisis factorial.

En el análisis factorial, la prueba de hipótesis sobre “Ho: 2 factores son suficientes” mediante el estadístico χ^2 brinda un valor-p= 0,0206. Por tanto, es necesario rechazar la hipótesis nula. Al establecer 3 factores la prueba de hipótesis “Ho: 3 factores son suficientes” brinda un valor-p=0,432. De esta manera, es posible concluir que 3 factores son suficientes y se acepta la hipótesis. Los resultados gráficos correspondientes al análisis factorial para el caso de los hombres se presentan en el Gráfico 28.

De esta manera, es posible observar que el Factor 1 está asociado con el conjunto de variables {Var 2, Var 3, Var 4} las mismas que se refieren a: estrés laboral. El Factor 2 está asociado con el grupo de variables {Var 5, Var 9, Var 10} las cuales de acuerdo a sus atributos denotan: un pobre desarrollo de carrera. Por último, el Factor 3 está asociado con la variable Var 6 que se refiere a: riesgos en la salud laboral.

Por tanto, los factores determinantes de la insatisfacción laboral para el caso de los hombres en el año 2011 son los siguientes: estrés laboral, un pobre desarrollo de carrera y riesgos en la salud laboral.





Observaciones:

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|-------|-----------------------------|
| Q | Quito | U | Resto Costa Urbano | #1-5: | Quintil de ingresos laboral |
| G | Guayaquil | Z | Amazonia Urbana | | |
| C | Cuenca | I | Sierra Rural | | |
| M | Machala | O | Costa Rural | | |
| A | Ambato | N | Amazonia Rural | | |
| R | Resto Sierra Urbano | | | | |

Fuente: INEC (2012c) [Elaboración propia].

Comparación de resultados por género

Para el año 2011, son 3 los factores determinantes de la insatisfacción laboral que se han establecido tanto para mujeres como para hombres. De esta manera, se logra evidenciar que los factores determinantes de insatisfacción son similares para hombres como para mujeres, siendo estos: estrés laboral, riesgos en la salud laboral y un pobre desarrollo de carrera.

Comparación de resultados entre los años 2007 y 2011

Analizando los resultados obtenidos tanto en el año 2007 como en 2011 se debe considerar que en el año 2007 se han establecido 4 determinantes, mientras que en año 2011 se han establecido 3. De esta manera, se puede observar que –considerando en conjunto a hombres y mujeres– existen determinantes que son similares en ambos años, los cuales son: estrés laboral y un pobre desarrollo de carrera. Sin embargo, se percibe que en el año 2007 se han establecido como determinantes de insatisfacción a los riesgos en la salud laboral y las malas relaciones laborales; mientras que para el año 2011 se estableció como determinante de insatisfacción laboral los bajos ingresos.

Analizando por género, en el caso de las mujeres se establecieron 3 determinantes de insatisfacción tanto en el año 2007 como en 2011. Resulta interesante que en ambos años los factores que determinan insatisfacción laboral son similares, siendo los mismos los siguientes: estrés laboral, riesgos en la salud laboral y un pobre desarrollo de carrera.

Para el caso de los hombres, se han establecido 4 determinantes en el año 2007, y 3 para 2011. Así, se tienen que los determinantes de insatisfacción laboral que son similares para ambos años son: estrés laboral, un pobre desarrollo de carrera y riesgos en la salud laboral. Adicionalmente, en el año 2007 se ha considerado como determinante adicionalmente a los horarios de trabajo inconvenientes.

CONCLUSIONES

La satisfacción laboral es una temática de gran relevancia por sus implicaciones dentro de la economía de un país así como en la vida de los trabajadores. Esta temática ha sido abordada en numerosos países y a lo largo de las últimas cinco décadas debido a que los resultados de los estudios realizados no pueden ser extrapolados de un país a otro puesto que la cultura y las condiciones sociales varían entre los diferentes países. Adicionalmente, los resultados en un mismo país pueden variar en el tiempo puesto que al cambiar los indicadores económicos año a año también cambian el predominio de las variables asociadas a la satisfacción laboral. De esta manera, con el presente trabajo se logra contribuir a la literatura académica respecto a la satisfacción laboral en el Ecuador y los determinantes de insatisfacción laboral en los(as) trabajadores(as) ecuatorianos(as).

La satisfacción laboral tiene una gran relevancia como temática de estudio dentro de la economía, puesto que ya no es posible en la actualidad concebir al empleo sólo como un medio para obtener los recursos materiales necesarios para subsistir, más al contrario el empleo tiene la capacidad de brindar una sensación de reconocimiento y de ser fuente de realización personal, es decir, es un fin en sí mismo. El sentirse satisfecho laboralmente tiene una especial incidencia en la satisfacción con la vida y es que el empleo ocupa alrededor de una tercera parte del día para la mayoría de trabajadores ecuatorianos y representa la actividad más exigente e influyente en la vida personal, razón por la cual la satisfacción laboral tiene la capacidad de repercutir incluso en la salud física y mental de los trabajadores.

Los años en los que se ha realizado el análisis comparativo de los determinantes de la insatisfacción laboral corresponden a 2007 y 2011, resultando un período de estudio muy interesante puesto que corresponde al del gobierno de Rafael Correa Delgado, el cual ha sido el período democrático más estable de la historia reciente nacional. Es también un período en donde se han realizado importantes reformas legislativas en materia laboral proporcionando garantías a los(as) trabajadores(as) y los mecanismos para que éstas se cumplan. Por lo que resulta interesante el análisis de la satisfacción laboral en el Ecuador a diciembre de 2007 y cómo ha variado a diciembre de 2011, este último representa el último período a nivel nacional urbano y rural disponible al momento de realizar el presente trabajo.

La perspectiva de género en el análisis es relevante puesto que la discriminación laboral es un fenómeno de origen cultural que aún persiste en la actualidad en el Ecuador, presentando las mujeres menores oportunidades al acceso laboral así como también en oportunidades de crecimiento profesional y en los ingresos percibidos. Se registra de esta

manera que en el Ecuador a nivel urbano el desempleo y el subempleo han sido consistentemente mayores en las mujeres respecto a los hombres, constatando que aún es difícil para la mujer el acceder a puestos de trabajo mejor calificados. Cabe destacar, sin embargo, que sobretodo en el caso del subempleo, la brecha entre hombres y mujeres se ha reducido en los últimos años. Se ve de manera muy positiva que han existido avances en el marco institucional para lograr una mayor equidad en las oportunidades de acceso laboral, especialmente respecto al ámbito de género a raíz de la Constitución de la República vigente y del Mandato 8.

Los resultados del nivel de satisfacción laboral muestran que en el año 2007 existía un 64,56% de trabajadores contentos mientras que para el año 2011 esta cifra aumenta a 74,46%. Este importante aumento en el nivel de la satisfacción laboral declarada por los trabajadores viene a ser un claro indicador de los aciertos en las políticas implementadas durante el presente gobierno en lo que a materia laboral se refiere, en las garantías y los mecanismos para hacer operativas dichas garantías en favor de los trabajadores, así como también los aumentos paulatinos del salario mínimo vital lo que ha conllevado a una mayor capacidad adquisitiva para los trabajadores ecuatorianos.

Contrastando las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos, se logra comprobar en primer lugar que las mujeres están más satisfechas laboralmente que los hombres. Los resultados muestran que en el año 2007 el 67,88% de las mujeres manifiestan estar contentas frente al 62,37% de los hombres. Por otra parte, en el año 2011 el 76,39% de las mujeres están contentas con sus trabajos frente al 73,22% de los hombres. Los resultados del modelo probit muestran también que en el año 2007 las mujeres cuentan con un 4,36% de probabilidad adicional de estar satisfechas respecto a los hombres. Para el año 2011 esta cifra corresponde a un 2,63%, por lo que se constata que la brecha se acorta para 2011.

Respecto al estado civil, la hipótesis planteada se comprueba de manera parcial, debido a que para el año 2007 en el Ecuador las personas trabajadoras solteras tienen una mayor probabilidad de encontrarse satisfechas laboralmente respecto al resto de estados civiles. Sin embargo, al considerar hombres y mujeres por separado se percibe que en el caso de las mujeres quienes se encuentran casadas o en unión libre aumentan su probabilidad de estar satisfechas laboralmente respecto a las trabajadoras solteras. En el caso de los hombres, los trabajadores divorciados y viudos presentan mayor probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a los solteros. A nivel general, hombres y mujeres en conjunto, los resultados obtenidos en el año 2011 difieren de los obtenidos en 2007 en lo que se refiere al estado civil. Siendo que en el año 2011 las categorías de casado(a) y de divorciado(a) presentan mayor

probabilidad de tener satisfacción laboral que soltero(a), mientras que separado(a), viudo(a) y unión libre siguen presentando una menor probabilidad de satisfacción laboral que soltero(a). Para 2011, similares resultados se evidencian al considerar sólo mujeres. Al considerar sólo hombres, sin embargo, se observa que las categorías de divorciado(a) y viudo(a) presentan mayor probabilidad de tener satisfacción laboral que soltero(a).

En lo referente a la etnia, es necesario rechazar la hipótesis planteada, debido que se percibe en los resultados empíricos del modelo probit estimado para el año 2007 que las categorías de negro(a) e indígena presentan mayor probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a la categoría de blanco(a), mientras que las categorías de mestizo(a) y mulato(a) tienen una menor probabilidad de tener satisfacción laboral. Estos resultados coinciden al momento de considerar sólo hombres, sin embargo, cuando se analiza el caso de sólo mujeres se observa que todos los grupos étnicos presentan una menor probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a la categoría de blanco(a).

Aparte de las categorías consideradas en el año 2007 –blanco(a), indígena, negro(a), mulato(a) y mestizo(a)– se han considerado en la ENEMDU para el año 2011, dos adicionales: montubio(a) y afroecuatoriano(a). De esta manera, los resultados del año 2011 muestran que la única categoría que presenta una mayor probabilidad de tener satisfacción laboral respecto al grupo étnico blanco es la de afroecuatoriano(a). Las personas empleadas afroecuatorianas aumentan su probabilidad de estar satisfechos(as) respecto blanco(a). En el caso de sólo mujeres todas las etnias disminuyen su probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a la categoría de blanco(a). La autodefinición étnica afroecuatoriana, sin embargo, no es estadísticamente significativa. En el caso de los hombres, las categorías de indígena y afroecuatoriano(a) aumentan la probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a blanco(a), mientras que las categorías de mulato(a), montubio(a) y mestizo(a) disminuyen su probabilidad; para el caso de los hombres la variable correspondiente a negro(a) no presenta ser estadísticamente significativa.

Analizando los resultados del año 2007 con los de 2011 se observa que mientras que en el año 2007, a nivel general, las variables correspondientes a las categorías indígena y negro(a) aumentan la probabilidad de tener satisfacción laboral respecto la categoría de blanco(a), para 2011, por el contrario, estas categorías disminuyen su probabilidad de tener satisfacción laboral respecto a blanco(a). Esta extraña situación se debería a que las expectativas de las personas empleadas de estos grupos étnicos han aumentado y por lo tanto se sienten inconformes con su actual situación laboral. Cabe señalar que no resulta simple la comparación entre los años 2007 y 2011 en lo que se refiere a la variable de la etnia por el

hecho de que en el año 2007 se consideran cinco categorías de etnia y en 2011 se consideran siete.

En lo que se refiere a la afiliación a la seguridad social, sí se comprueba la hipótesis planteada, ya que se evidencia una clara correlación entre esta variable con la satisfacción laboral. Es así que los resultados muestran que en el año 2007 para las personas empleadas tener afiliación a la seguridad social aumenta su probabilidad de tener satisfacción laboral en un 4,45%. Los resultados al comparar por género muestran que las mujeres aumentan su probabilidad de tener satisfacción laboral en un 5,72% frente a los hombres que aumentan su probabilidad en un 3,62%. Para el año 2011 los resultados indican que tener afiliación a la seguridad social presenta un aumento en su probabilidad de estar satisfecho(a) laboralmente en un 6,18%. Este efecto es más fuerte en los hombres, siendo que un hombre afiliado a la seguridad social tiene un aumento de 7,11% en su probabilidad de tener satisfacción laboral mientras que una mujer afiliada aumenta su probabilidad de satisfacción laboral en sólo 4,18%. Por tanto, se observa en primer lugar que la afiliación a la seguridad social tiene mayor incidencia en la satisfacción laboral en el año 2011 que en 2007, así también se observa que mientras en el año 2007 la afiliación a la seguridad social tiene una correlación más fuerte con la satisfacción laboral en el caso de las mujeres, para el año 2011 se ve que existe una correlación más fuerte en el caso de los hombres.

En lo correspondiente a las hipótesis planteadas referentes a los factores determinantes de insatisfacción laboral en el Ecuador para los años 2007 y 2011, cabe destacar que el contraste de las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos no resulta simple, puesto que varios de los factores determinantes son resultados de los atributos o características de algunas de las variables analizadas.

Contrastando la primera hipótesis referente a los factores determinantes de insatisfacción laboral, se obtiene que los bajos ingresos percibidos y la falta de estabilidad laboral no son factores determinantes de insatisfacción por sí mismos, sin embargo, los mismos son elementos que constituyen el factor determinante de: un pobre desarrollo de carrera. Por otro lado, el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales son elementos que forman parte del factor determinante de insatisfacción: estrés laboral. La causal de insatisfacción correspondiente a las malas relaciones laborales, finalmente, sí constituye un factor determinante por sí mismo. Por tanto, sólo es posible aceptar esta hipótesis de manera parcial.

Se rechaza la hipótesis de que los bajos ingresos percibidos así como la falta de estabilidad laboral no inciden determinantemente en el año 2011. Los resultados muestran

que para 2011, los bajos ingresos percibidos es un factor que determina insatisfacción, mientras que la falta de estabilidad laboral aun cuando no es un determinante de insatisfacción por sí mismo, se lo considera un elemento que constituye el factor determinante de: un pobre desarrollo de carrera.

Respecto a la hipótesis de que las malas relaciones laborales, el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales constituyen factores determinantes tanto para el año 2007 como para 2011, se concluye que la misma es rechazada. Las malas relaciones laborales no determinan insatisfacción laboral en 2011, mientras que el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales son elementos que constituyen el factor determinante de un pobre desarrollo de carrera, pero no son factores determinantes por sí mismos.

En lo correspondiente a las hipótesis respecto a las diferencias en los factores que determinan insatisfacción laboral entre hombres y mujeres, es necesario tomar en cuenta que para el año 2007 se determinaron 4 factores en el caso de los hombres y 3 para las mujeres. Para el año 2011 se establecieron 3 factores determinantes tanto para hombres como para mujeres.

Se concluye que la hipótesis relacionada a que contar con muchas horas de trabajo es un factor que determina insatisfacción laboral en las mujeres mas no en los hombres se la rechaza. Esto debido a que se evidencia que el contar con muchas horas de trabajo es un elemento correspondiente al estrés laboral, que determina insatisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres, en 2007 como en el año 2011.

La hipótesis planteada concerniente a que los bajos ingresos percibidos es un factor que determina insatisfacción en hombres pero no en mujeres, también es rechazada. Los bajos ingresos laborales es un elemento que constituye al factor de un pobre desarrollo de carrera, factor determinante tanto en hombres como en mujeres en el año 2007. Para 2011 se percibe que este factor no es determinante al considerar hombres y mujeres por separado.

La hipótesis planteada respecto a que las malas relaciones laborales son factores que determinan insatisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres, es rechazada. Al analizar a hombres y mujeres por separado, se observa que las malas relaciones laborales no representan ser un determinante de insatisfacción, tanto para el año 2007 como para 2011.

ANEXO 1

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS - INEC ENCUESTA DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO - ENEMDU

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET).- Comprende a todas las personas de 10 años y más.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).- La PEA, está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia , o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo(ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados).

OCUPADOS.- Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se consideran ocupadas también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guaren las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

OCUPADOS PLENOS.- La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizar'on gestiones).

SUBEMPLEADOS.- Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar situación laboral a fin de aumentar la "duración o la productividad de su trabajo". Este conjunto se divide en: subempleados visibles y en otras formas de subempleo.

OCUPADOS NO CLASIFICADOS.- Son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos u otras formas de subempleo, por falta de datos en los ingresos.

DESEMPLEO.- Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto, como están definidos a continuación:

DESEMPLEO ABIERTO.- Personas de 10 años y más, que en el periodo de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

- * Sin empleo, no ocupado en la semana pasada
- * Buscaron trabajo, realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

DESEMPLEO OCULTO.- Personas de 10 años y más, que en el periodo de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

- * Sin empleo, no ocupado en la semana pasada
- * No buscaron trabajo (no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores), por algunas de las siguientes razones.

Tiene un trabajo esporádico u ocasional.

Tiene un trabajo para empezar inmediatamente.

Espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio.

Espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo.

Espera cosecha o temporada de trabajo.

Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.

No cree poder encontrar.

- * Disponible para trabajar.

CESANTES.- Son aquellas personas de 10 años y más que en la semana pasada se encontraban desocupados habiendo trabajado anteriormente (estos pueden ser desempleo abierto u oculto)

TRABAJADORES NUEVOS: Son aquellas personas de 10 años y más que en la semana pasada inician la búsqueda de empleo por primera vez (estos pueden ser desempleo abierto u oculto)

POBLACIÓN INACTIVA (PEI).- Se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como: rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, etc.

INDICADORES OCUPACIONALES

TASAS DE PARTICIPACIÓN

TASA DE PARTICIPACIÓN BRUTA.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Total (PT).

$$TPB = \left(\frac{PEA}{PT} \right) * 100$$

TASA DE PARTICIPACIÓN GLOBAL.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar. (PET).

$$TPG = \left(\frac{PEA}{PET} \right) * 100$$

TASAS DE OCUPACIÓN

TASA DE OCUPACIÓN BRUTA.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población en Edad de Trabajar (PET).

$$TOB = \left(\frac{O}{PET} \right) * 100$$

TASA DE OCUPACIÓN GLOBAL.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TOG = \left(\frac{O}{PEA} \right) * 100$$

TASA DE OCUPADOS PLENOS.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de Ocupados Plenos (OP) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TOP = \left(\frac{OP}{PEA} \right) * 100$$

TASA DE OCUPADOS NO CLASIFICADOS.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de Ocupados no Clasificados (ONC) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TONC = \left(\frac{ONC}{PEA} \right) * 100$$

TASAS DE SUBEMPLEO

TASA DE SUBEMPLEO BRUTA.- Corresponde a la suma de la tasa de Subempleo Visible (TSV) y Otras Formas de Subempleo (TOFS).

$$TSB = TSV + TOFS$$

TASA DE SUBEMPLEO GLOBAL.- Es el porcentaje que resulta de la suma de los Subempleados Visibles (SV), más, los Subempleados de Otras Formas (OFS), dividida para el total de Ocupados (O).

$$TSB = \left(\frac{SV + OFS}{O} \right) * 100$$

TASA DE SUBEMPLEO VISIBLE.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre los Subempleados Visibles (SV) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TSV = \left(\frac{SV}{PEA} \right) * 100$$

TASA DE OTRAS FORMAS DE SUBEMPLEO.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre los Ocupados que está clasificado en Otras Formas de Subempleo (OFS) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TOFS = \left(\frac{OFS}{PEA} \right) * 100$$

TASAS DE DESEMPLEO

TASA DE DESEMPLEO.- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de Desocupados (D) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TD = \left(\frac{D}{PEA} \right) * 100$$

TASA DE DESEMPLEO ABIERTO.- Es el porcentaje que resulta de la relación entre el número de desempleados abiertos (DA) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TDA = \left(\frac{DA}{PEA} \right) * 100$$

TASA DE DESEMPLEO OCULTO.- Es el porcentaje que resulta de la relación entre el número de desempleados ocultos (DO) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TDO = \left(\frac{DO}{PEA} \right) * 100$$

TASAS DE SUBUTILIZACIÓN

TASA DE SUBUTILIZACIÓN BRUTA.- Es la suma de la tasa de Subempleo Bruta (TSB) y la Tasa de Desempleo (TD).

$$TSuB = TSB + TD$$

ANEXO 2

RESULTADOS DE LOS MODELOS PROBIT ESTIMADOS

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2007: hombres y mujeres

Regresión Probit	Número de obs. = 4438868
	Wald chi2(34) = 405781.35
	Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -2643361.1	Pseudo R2 = 0.0805

Efectos marginales posterior a modelo probit
 $y = \text{Pr}(\text{satlab}) (\text{predict})$
 $= .66451396$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
dsexo*	.043598	.00054	81.44	0.000	.042549	.044647	.350452
Ylab_10	.0010987	.00002	70.00	0.000	.001068	.001129	33.9473
edad1	-.0084673	.00009	-92.61	0.000	-.008647	-.008288	40.221
edad2	.0001006	.00000	99.26	0.000	.000099	.000103	1836.05
escola~d	.0048089	.00007	70.44	0.000	.004675	.004943	9.17189
segsoc~1*	.0444879	.0006	74.15	0.000	.043312	.045664	.339402
darea*	-.0011822	.0017	-0.70	0.486	-.004511	.002146	.284116
dformal*	-.0278061	.00059	-46.77	0.000	-.028971	-.026641	.450437
nEmpleos*	.0134302	.00098	13.72	0.000	.011511	.015349	.931375
hrsTrab	.0038674	.00005	84.47	0.000	.003778	.003957	43.2006
hrsTrab2	-.0000583	.00000	-124.55	0.000	-.000059	-.000057	2179.62
docPle~s*	.0760305	.00066	114.58	0.000	.07473	.077331	.443076
dispHo~s*	-.1822827	.00063	-290.74	0.000	-.183512	-.181054	.297657
detnia1*	.0328452	.00128	25.57	0.000	.030327	.035363	.061472
detnia3*	-.0219699	.00088	-25.01	0.000	-.023691	-.020248	.824881
detnia4*	.0155471	.0019	8.20	0.000	.011831	.019264	.019883
detnia5*	-.0697965	.00203	-34.39	0.000	-.073775	-.065818	.016919
dEstCi~1*	-.0129519	.0007	-18.52	0.000	-.014323	-.011581	.437919
dEstCi~2*	-.0309147	.00106	-29.06	0.000	-.033	-.02883	.07106
dEstCi~3*	-.0080586	.00175	-4.61	0.000	-.011483	-.004634	.021629
dEstCi~4*	-.0032653	.00148	-2.21	0.027	-.006165	-.000366	.034118
dEstCi~5*	-.0030985	.00077	-4.04	0.000	-.004602	-.001595	.193987
dcatet~1*	.1053127	.00088	120.14	0.000	.103595	.107031	.100741
dcatet~3*	-.1174402	.00083	-141.43	0.000	-.119068	-.115813	.114814
dcatet~4*	-.1168474	.00543	-21.51	0.000	-.127494	-.106201	.002121
d_dom~2*	-.0324752	.00089	-36.59	0.000	-.034215	-.030736	.175024
d_dom~3*	-.0310926	.00155	-20.10	0.000	-.034124	-.028061	.030858
d_dom~4*	.0066494	.0018	3.69	0.000	.003116	.010183	.018756
d_dom~5*	.0341808	.0019	17.95	0.000	.030449	.037913	.01605
d_dom~6*	.0106087	.00093	11.44	0.000	.008791	.012426	.134682
d_dom~7*	.0046463	.00087	5.31	0.000	.002933	.00636	.192215
d_dom~8*	.0158637	.00198	8.03	0.000	.011991	.019737	.016557
d_dom~9*	-.001469	.00162	-0.91	0.364	-.004643	.001705	.153131
d_dom~10*	.0418125	.00163	25.59	0.000	.03861	.045015	.107404

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2007: mujeres

Regresión Probit Número de obs = 1555609
Wald chi2(33) = 148558.03
Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -879859.58 Pseudo R2 = 0.0926

Efectos marginales posterior a modelo probit
y = Pr(satlab) (predict)
= .70763823

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Ylab_10	.0024572	.00003	90.04	0.000	.002404 .002511	27.4791
edad1	-.0100149	.00016	-64.03	0.000	-.010321 -.009708	39.5469
edad2	.0001159	.00000	65.23	0.000	.000112 .000119	1754.61
escola-d	-.0005937	.00011	-5.58	0.000	-.000802 -.000385	9.94834
segsoc~1*	.0572142	.00096	59.40	0.000	.055326 .059102	.370564
darea*	.0138119	.00305	4.54	0.000	.007843 .019781	.235341
dformal*	-.0209037	.00106	-19.67	0.000	-.022987 -.01882	.449837
nEmpleos*	.0040684	.00169	2.41	0.016	.00076 .007376	.936446
hrsTrab	.0013062	.00007	19.01	0.000	.001172 .001441	38.5123
hrsTrab2	-.0000317	.00000	-41.30	0.000	-.000033 -.00003	1820.65
docPle~s*	.0635209	.00107	59.40	0.000	.061425 .065617	.404431
dispHo~s*	-.1942666	.00101	-191.89	0.000	-.196251 -.192282	.273249
detnia1*	-.0054319	.00227	-2.40	0.017	-.009874 -.00099	.057387
detnia3*	-.0540684	.00142	-38.08	0.000	-.056851 -.051286	.839465
detnia4*	-.0302641	.00341	-8.88	0.000	-.036941 -.023587	.017231
detnia5*	-.1593055	.00363	-43.84	0.000	-.166428 -.152183	.015947
dEstCi~1*	.040828	.00107	38.33	0.000	.03874 .042916	.390683
dEstCi~2*	-.0298706	.00145	-20.57	0.000	-.032716 -.027025	.110873
dEstCi~3*	-.0106228	.00206	-5.17	0.000	-.014651 -.006595	.043262
dEstCi~4*	-.0084786	.00188	-4.51	0.000	-.012162 -.004796	.065985
dEstCi~5*	.0337312	.00127	26.65	0.000	.03125 .036212	.142882
dcatet~1*	.113467	.00133	85.45	0.000	.110864 .116069	.121959
dcatet~3*	-.0996244	.00233	-42.82	0.000	-.104185 -.095064	.031645
dcatet~4*	-.1157018	.00664	-17.43	0.000	-.12871 -.102693	.00423
d_domi~2*	-.0244905	.00136	-17.96	0.000	-.027164 -.021817	.180311
d_domi~3*	-.0476437	.00231	-20.59	0.000	-.052178 -.043109	.038122
d_domi~4*	.0268448	.00279	9.61	0.000	.021372 .032317	.01942
d_domi~5*	.0104373	.00286	3.64	0.000	.004825 .01605	.019515
d_domi~6*	.0060949	.00139	4.39	0.000	.003372 .008818	.151793
d_domi~7*	-.0026926	.00135	-1.99	0.046	-.005339 -.000046	.179676
d_domi~8*	-.0339158	.00329	-10.31	0.000	-.040363 -.027468	.017883
d_domi~9*	-.0300965	.0031	-9.69	0.000	-.036181 -.024012	.159336
d_dom~10*	.0199139	.00321	6.20	0.000	.01362 .026208	.059108

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2007: hombres

Regresión Probit Número de obs = 2883259
Wald chi2(33) = 257814.47
Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -1751866.8 Pseudo R2 = 0.0773

Efectos marginales posterior a modelo probit
y = Pr(satlab) (predict)
= .64338878

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Ylab_10	.0009303	.00002	61.02	0.000	.0009 .00096	37.4371
edad1	-.0079437	.00011	-69.88	0.000	-.008166 -.007721	40.5847
edad2	.0000984	.00000	78.87	0.000	.000096 .000101	1879.98
escola~d	.007358	.00009	86.06	0.000	.00719 .007526	8.75297
segsoc~1*	.0362189	.00076	47.39	0.000	.034721 .037717	.322589
darea*	.0012751	.00206	0.62	0.536	-.00276 .00531	.310432
dformal*	-.0273298	.00072	-37.86	0.000	-.028745 -.025915	.45076
nEmpleos*	.0211741	.0012	17.70	0.000	.018829 .023519	.928638
hrsTrab	.0054693	.00006	84.49	0.000	.005342 .005596	45.7301
hrsTrab2	-.0000724	.00000	-115.17	0.000	-.000074 -.000071	2373.29
docPle~s*	.0760103	.0008	94.58	0.000	.074435 .077585	.463927
dispHo~s*	-.173177	.0008	-216.15	0.000	-.174747 -.171607	.310825
detnia1*	.0489166	.00157	31.07	0.000	.04583 .052003	.063676
detnia3*	-.0077042	.0011	-7.02	0.000	-.009854 -.005554	.817012
detnia4*	.0404631	.00225	17.99	0.000	.036055 .044871	.021313
detnia5*	-.0262607	.00243	-10.82	0.000	-.031018 -.021503	.017444
dEstCi~1*	-.0460646	.00092	-49.95	0.000	-.047872 -.044257	.463404
dEstCi~2*	-.0137206	.00153	-8.96	0.000	-.016723 -.010718	.04958
dEstCi~3*	.0295775	.00315	9.39	0.000	.023404 .035751	.009958
dEstCi~4*	.027123	.00241	11.27	0.000	.022406 .03184	.016925
dEstCi~5*	-.0256581	.00097	-26.43	0.000	-.027561 -.023755	.221559
dcatet~1*	.092489	.00116	79.92	0.000	.090221 .094757	.089293
dcatet~3*	-.1240631	.00091	-137.06	0.000	-.125837 -.122289	.159685
dcatet~4*	-.1391445	.01001	-13.89	0.000	-.158772 -.119517	.000982
d_domi~2*	-.0373449	.00116	-32.11	0.000	-.039624 -.035065	.172171
d_domi~3*	-.0152756	.00206	-7.42	0.000	-.019309 -.011242	.026939
d_domi~4*	-.0040851	.00233	-1.75	0.079	-.008648 .000477	.018398
d_domi~5*	.0584215	.0025	23.33	0.000	.053513 .06333	.014181
d_domi~6*	.0149281	.00122	12.19	0.000	.012528 .017328	.12545
d_domi~7*	.0111706	.00114	9.83	0.000	.008942 .013399	.19898
d_domi~8*	.0475566	.00246	19.36	0.000	.042742 .052371	.015841
d_domi~9*	.0081683	.00192	4.25	0.000	.004405 .011931	.149783
d_dom~10*	.0466835	.00193	24.16	0.000	.042897 .05047	.133462

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2011: hombres y mujeres

Regresión Probit Número de obs = 5007183
Wald chi2(36) = 529825.74
Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -2479038.2 Pseudo R2 = 0.1125

Efectos marginales posterior a modelo probit
y = Pr(satlab) (predict)
= .78085627

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
dsexo*	.026323	.00044	60.25	0.000	.025467 .027179	.356049
Ylab_10	.0019186	.00002	107.71	0.000	.001884 .001954	32.1058
edad1	-.006491	.00007	-89.27	0.000	-.006634 -.006349	42.0307
edad2	.0000754	.00000	96.23	0.000	.000074 .000077	1996.8
escola~d	.0047134	.00006	85.36	0.000	.004605 .004822	9.53861
segsoc~1*	.0618461	.00047	130.67	0.000	.060918 .062774	.473739
darea*	.0803968	.00133	60.51	0.000	.077793 .083001	.280748
dformal*	-.0039989	.00052	-7.65	0.000	-.005023 -.002975	.43601
nEmpleos*	.0179565	.00125	14.40	0.000	.015513 .0204	.971399
hrsTrab	.0045578	.00005	91.56	0.000	.00446 .004655	41.9619
hrsTrab2	-.0000691	.00000	-124.85	0.000	-.00007 -.000068	1961.3
docPle~s*	.0424933	.00062	68.62	0.000	.04128 .043707	.501233
dispHo~s*	-.2630152	.00073	-358.11	0.000	-.264455 -.261576	.14668
detnia1*	-.0103841	.00153	-6.77	0.000	-.01339 -.007378	.058627
detnia2*	.0510961	.00195	26.15	0.000	.047267 .054925	.011637
detnia3*	-.0333393	.00188	-17.69	0.000	-.037033 -.029645	.022177
detnia4*	-.1028474	.0026	-39.62	0.000	-.107936 -.097759	.010994
detnia5*	-.064394	.00181	-35.59	0.000	-.06794 -.060848	.036587
detnia6*	-.0374382	.00115	-32.69	0.000	-.039683 -.035193	.833142
dEstCi~1*	.0010759	.00057	1.90	0.058	-.000037 .002189	.427917
dEstCi~2*	-.0384143	.00087	-44.26	0.000	-.040116 -.036713	.080599
dEstCi~3*	.0195445	.00127	15.43	0.000	.017062 .022028	.027233
dEstCi~4*	-.0066173	.00116	-5.71	0.000	-.008887 -.004347	.038822
dEstCi~5*	-.0373309	.00066	-56.97	0.000	-.038615 -.036047	.185647
dcatet~1*	.0208462	.00087	24.10	0.000	.019151 .022542	.114106
dcatet~3*	-.0731501	.00074	-99.01	0.000	-.074598 -.071702	.09931
dcatet~4*	.0192941	.0069	2.80	0.005	.005765 .032823	.000526
d_domi~2*	-.0095075	.00073	-13.09	0.000	-.010931 -.008084	.194691
d_domi~3*	-.0728764	.00132	-55.34	0.000	-.075457 -.070295	.033848
d_domi~4*	.0537788	.00127	42.36	0.000	.05129 .056267	.020621
d_domi~5*	.029652	.00154	19.31	0.000	.026642 .032662	.01742
d_domi~6*	-.0047109	.00081	-5.82	0.000	-.006297 -.003125	.121613
d_domi~7*	.0150688	.00072	21.05	0.000	.013666 .016472	.189519
d_domi~8*	.0494496	.0015	32.97	0.000	.04651 .052389	.015779
d_domi~9*	-.0784717	.00157	-49.85	0.000	-.081557 -.075386	.154779
d_dom~10*	-.0444783	.00164	-27.10	0.000	-.047695 -.041261	.102608

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2011: mujeres

Regresión Probit Número de obs = 1782805
Wald chi2(35) = 215746.60
Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -835791.91 Pseudo R2 = 0.1329

Efectos marginales posterior a modelo probit
y = Pr(satlab) (predict)
= .80075031

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Ylab_10	.0024598	.00004	57.07	0.000	.002375 .002544	27.457
edad1	-.0083246	.00012	-67.14	0.000	-.008568 -.008082	41.437
edad2	.0000914	.00000	67.53	0.000	.000089 .000094	1924.87
escola~d	.0041898	.00009	45.36	0.000	.004009 .004371	10.2723
segsoc~1*	.0417694	.00078	53.47	0.000	.040238 .0433	.499303
darea*	.095242	.00234	40.65	0.000	.09065 .099834	.227766
dformal*	-.0117414	.00096	-12.25	0.000	-.01362 -.009863	.446867
nEmpleos*	.0329251	.00201	16.40	0.000	.02899 .03686	.971545
hrsTrab	.0047951	.00008	62.27	0.000	.004644 .004946	37.8045
hrsTrab2	-.0000787	.00000	-82.95	0.000	-.000081 -.000077	1638.61
docPle~s*	.0334747	.00124	26.97	0.000	.031042 .035908	.428824
dispHo~s*	-.2978718	.00121	-245.53	0.000	-.30025 -.295494	.141229
detnia1*	-.067511	.00283	-23.82	0.000	-.073066 -.061956	.054785
detnia2*	-.0027377	.0043	-0.64	0.524	-.011156 .005681	.010268
detnia3*	-.1267658	.00379	-33.49	0.000	-.134185 -.119347	.018063
detnia4*	-.1754145	.00469	-37.39	0.000	-.18461 -.166219	.010882
detnia5*	-.1112408	.00388	-28.70	0.000	-.118839 -.103643	.019675
detnia6*	-.0688652	.0017	-40.48	0.000	-.072199 -.065531	.858488
dEstCi~1*	.0469368	.00085	55.10	0.000	.045267 .048606	.374895
dEstCi~2*	-.0524873	.0012	-43.69	0.000	-.054842 -.050132	.130946
dEstCi~3*	.0316999	.00151	20.98	0.000	.028738 .034661	.047441
dEstCi~4*	-.0283747	.00154	-18.39	0.000	-.031399 -.025351	.071448
dEstCi~5*	-.0185311	.00115	-16.12	0.000	-.020784 -.016279	.124053
dcatet~1*	-.0063054	.00151	-4.17	0.000	-.009268 -.003343	.145368
dcatet~3*	-.1110334	.00211	-52.55	0.000	-.115175 -.106892	.028958
dcatet~4*	.0420459	.0081	5.19	0.000	.026165 .057927	.000951
d_domi~2*	.0551414	.00099	55.57	0.000	.053197 .057086	.214953
d_domi~3*	-.0588495	.00194	-30.39	0.000	-.062645 -.055054	.04027
d_domi~4*	.1038904	.00156	66.48	0.000	.100827 .106953	.021898
d_domi~5*	.0651281	.00199	32.70	0.000	.061225 .069031	.021587
d_domi~6*	.0109389	.00118	9.27	0.000	.008627 .013251	.139413
d_domi~7*	.0612398	.00101	60.67	0.000	.059261 .063218	.180468
d_domi~8*	.044785	.00218	20.58	0.000	.040521 .049049	.017797
d_domi~9*	-.0656171	.00309	-21.20	0.000	-.071683 -.059551	.161195
d_dom~10*	-.01535	.0032	-4.80	0.000	-.021624 -.009076	.052027

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Efectos marginales de las variables sociodemográficas y económicas en la satisfacción laboral. Período 2011: hombres

Regresión Probit Número de obs = 3224378
Wald chi2(35) = 333130.79
Prob > chi2 = 0.0000
Log pseudolikelihood = -1629716.8 Pseudo R2 = 0.1083

Efectos marginales posterior a modelo probit
y = Pr(satlab) (predict)
= .77193944

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Ylab_10	.0018004	.00002	92.30	0.000	.001762 .001839	34.6762
edad1	-.0052498	.00009	-58.17	0.000	-.005427 -.005073	42.3589
edad2	.0000661	.00000	68.27	0.000	.000064 .000068	2036.58
escola~d	.0043971	.00007	62.69	0.000	.00426 .004535	9.13292
segsoc~1*	.0711361	.00059	120.12	0.000	.069975 .072297	.459604
darea*	.0630696	.00165	38.19	0.000	.059833 .066306	.310042
dformal*	-.0013539	.00063	-2.15	0.032	-.002589 -.000119	.430007
nEmpleos*	.0187155	.00162	11.58	0.000	.015549 .021882	.971319
hrsTrab	.0058714	.00007	83.00	0.000	.005733 .00601	44.2605
hrsTrab2	-.0000769	.00000	-104.27	0.000	-.000078 -.000075	2139.73
docPle~s*	.0493886	.00074	66.75	0.000	.047938 .050839	.541269
dispHo~s*	-.2354055	.00093	-252.03	0.000	-.237236 -.233575	.149695
detnia1*	.019274	.00182	10.59	0.000	.015705 .022843	.060751
detnia2*	.074024	.00216	34.22	0.000	.069784 .078264	.012395
detnia3*	.0012526	.00215	0.58	0.561	-.002966 .005471	.024452
detnia4*	-.0785621	.00314	-24.99	0.000	-.084724 -.0724	.011055
detnia5*	-.0468217	.00209	-22.43	0.000	-.050913 -.04273	.045939
detnia6*	-.021356	.0015	-14.27	0.000	-.024289 -.018423	.819127
dEstCi~1*	-.0373239	.00075	-49.65	0.000	-.038797 -.03585	.457234
dEstCi~2*	-.0238468	.00127	-18.84	0.000	-.026328 -.021366	.052761
dEstCi~3*	.0103169	.00215	4.80	0.000	.006104 .01453	.016059
dEstCi~4*	.0461699	.0018	25.70	0.000	.042648 .049691	.020782
dEstCi~5*	-.0584722	.00082	-71.02	0.000	-.060086 -.056858	.219702
dcatet~1*	.042464	.00108	39.36	0.000	.040349 .044579	.09682
dcatet~3*	-.0677355	.0008	-84.70	0.000	-.069303 -.066168	.138208
dcatet~4*	-.0193321	.0113	-1.71	0.087	-.041481 .002817	.000292
d_domi~2*	-.0571122	.00101	-56.49	0.000	-.059094 -.055131	.183488
d_domi~3*	-.0795425	.00176	-45.20	0.000	-.082992 -.076094	.030297
d_domi~4*	.0134672	.00182	7.40	0.000	.009901 .017034	.019915
d_domi~5*	.0002118	.00221	0.10	0.924	-.004111 .004535	.015116
d_domi~6*	-.0128903	.00108	-11.90	0.000	-.015013 -.010767	.111771
d_domi~7*	-.0137688	.00097	-14.20	0.000	-.01567 -.011868	.194523
d_domi~8*	.0548949	.00203	27.11	0.000	.050926 .058864	.014663
d_domi~9*	-.0766669	.00183	-41.92	0.000	-.080251 -.073082	.151232
d_dom~10*	-.0537357	.00191	-28.16	0.000	-.057476 -.049995	.130575

(*) dy/dx es para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

ANEXO 3

RESULTADOS DEL ANÁLISIS FACTORIAL

Período 2007: hombres y mujeres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,068	0,005	0,295	0,269	0,230	0,320
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,836	0,259	0,459	0,111	0,324	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Var 1	0,710			-0,547
Var 2		1,177		-0,382
Var 3		0,655		0,291
Var 4		0,704		0,189
Var 5	0,848			-0,147
Var 6	0,122		0,784	0,166
Var 7	0,424		-0,152	
Var 8	-0,190		0,845	
Var 9	0,366		0,538	-0,107
Var 10	0,919			-0,116
Var 11	-0,447		0,184	0,600

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Cargas SS	2,635	2,339	1,687	1,007
Var Proporción	0,240	0,213	0,153	0,092
Var Acumulada	0,240	0,452	0,606	0,697

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Factor1	1,000	0,139	0,495	-0,590
Factor2	0,139	1,000	0,220	0,133
Factor3	0,495	0,220	1,000	-0,293
Factor4	-0,590	0,133	-0,293	1,000

Prueba de hipótesis de que 4 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 24,27 con 17 grados de libertad,

El valor-p es de 0,112

Período 2007: mujeres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,357	0,305	0,374	0,234	0,035	0,520
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,958	0,899	0,782	0,348	0,421	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3
Var 1	0,544		-0,426
Var 2		0,907	-0,207
Var 3	-0,176	0,773	
Var 4	0,182	0,701	0,294
Var 5	0,986		
Var 6	0,229		0,754
Var 7	0,189	-0,126	0,138
Var 8	0,194	0,260	
Var 9	0,159	0,375	0,137
Var 10	0,813		
Var 11	-0,309		0,592

	Factor1	Factor2	Factor3
Cargas SS	2,241	2,157	1,269
Var Proporción	0,204	0,196	0,115
Var Acumulada	0,204	0,400	0,515

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3
Factor1	1,0000	0,0156	0,267
Factor2	0,0156	1,0000	0,455
Factor3	0,2674	0,4546	1,000

Prueba de hipótesis de que 3 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 32,94 con 25 grados de libertad,

El valor-p es de 0,133

Período 2007: hombres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,128	0,372	0,072	0,005	0,301	0,240
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,711	0,434	0,471	0,214	0,470	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Var 1	0,955			-0,193
Var 2	0,116	0,658		0,327
Var 3	-0,329	0,487	-0,117	0,794
Var 4	0,148	1,021		
Var 5	0,733			0,219
Var 6			0,853	
Var 7		-0,156		0,477
Var 8			0,770	
Var 9	0,247		0,437	0,326
Var 10	0,919	0,218		
Var 11	-0,618	0,169	0,310	

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Cargas SS	2,891	1,831	1,633	1,186
Var Proporción	0,263	0,166	0,148	0,108
Var Acumulada	0,263	0,429	0,578	0,686

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Factor1	1,000	0,208	0,190	0,367
Factor2	0,208	1,000	-0,358	-0,186
Factor3	0,190	-0,358	1,000	0,330
Factor4	0,367	-0,186	0,330	1,000

Prueba de hipótesis de que 4 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 20,61 con 17 grados de libertad,

El valor-p es de 0,244

Período 2011: hombres y mujeres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,402	0,213	0,209	0,005	0,206	0,413
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,801	0,519	0,671	0,299	0,505	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3
Var 1	-0,146	0,252	0,696
Var 2	0,854	-0,104	-0,124
Var 3	0,515	0,301	-0,340
Var 4	1,042		0,132
Var 5	-0,102	0,928	
Var 6		0,671	-0,203
Var 7	-0,387	0,448	-0,197
Var 8	0,427	0,435	
Var 9		0,577	0,161
Var 10	0,221	0,737	0,336
Var 11	0,631		-0,176

	Factor1	Factor2	Factor3
Cargas SS	2,900	2,754	0,898
Var Proporción	0,264	0,250	0,082
Var Acumulada	0,264	0,514	0,596

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3
Factor1	1,000	-0,395	-0,493
Factor2	-0,395	1,000	0,121
Factor3	-0,493	0,121	1,000

Prueba de hipótesis de que 3 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 31,65 con 25 grados de libertad,

El valor-p es de 0,168

Período 2011: mujeres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,725	0,713	0,074	0,199	0,005	0,115
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,920	0,587	0,832	0,619	0,566	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3
Var 1	-0,440		0,261
Var 2	0,532		-0,104
Var 3	0,985		0,247
Var 4	0,832	0,144	
Var 5	0,153		1,007
Var 6		0,935	
Var 7	-0,210		0,167
Var 8		0,646	
Var 9	0,250		0,322
Var 10	0,104	0,150	0,540
Var 11	0,201	0,574	-0,283

	Factor1	Factor2	Factor3
Cargas SS	2,326	1,688	1,667
Var Proporción	0,211	0,153	0,152
Var Acumulada	0,211	0,365	0,517

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3
Factor1	1,0000	0,0814	-0,332
Factor2	0,0814	1,0000	0,357
Factor3	-0,3325	0,3570	1,000

Prueba de hipótesis de que 3 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 33,65 con 25 grados de libertad,

El valor-p es de 0,116

Período 2011: hombres

Unicidad:

Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6
0,712	0,253	0,383	0,033	0,304	0,005
Var 7	Var 8	Var 9	Var 10	Var 11	
0,842	0,478	0,514	0,312	0,512	

Cargas:

	Factor1	Factor2	Factor3
Var 1	-0,377	0,388	
Var 2	0,950		-0,167
Var 3	0,597		0,263
Var 4	1,067	0,269	-0,199
Var 5		0,693	0,220
Var 6	-0,178		1,090
Var 7	-0,187	0,214	0,294
Var 8	0,236	0,264	0,424
Var 9		0,751	-0,140
Var 10	0,228	0,829	
Var 11	0,523	-0,219	0,256

	Factor1	Factor2	Factor3
Cargas SS	2,996	2,119	1,730
Var Proporción	0,272	0,193	0,157
Var Acumulada	0,272	0,465	0,622

Correlaciones entre factores:

	Factor1	Factor2	Factor3
Factor1	1,000	-0,5766	-0,4442
Factor2	-0,577	1,0000	0,0178
Factor3	-0,444	0,0178	1,0000

Prueba de hipótesis de que 3 factores son suficientes

El estadístico chi cuadrado es de 25,55 con 25 grados de libertad,

El valor-p es de 0,432

BIBLIOGRAFÍA

- Abdo, Gustavo (1992). "El mercado de trabajo en Ecuador: políticas macroeconómicas alternativas para el manejo de salarios y empleo". Tesis de maestría, FLACSO - Ecuador.
- Aguiar, Víctor (2007). *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma*. Visita 03 de junio de 2011 en <http://www.eumed.net/libros/2007a/240/>
- Alfaro, Ana María y Julio Vecino (1999). "Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 15 N.º 1: 63-75.
- Alonso-Martín, Pilar (2006). "Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración". *Boletín de Psicología* N.º 88: 49-63
- Alonso-Martín, Pilar (2008). "Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 24, N.º 1: 25-40.
- Álvarez, Gema (2004). "Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España". *Revista de Economía y Empresa* N.º 52 y 53 2ª Época: 105-118
- Álvarez, Gema, Raquel Arévalo y Daniel Miles (2002). "Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles". Trabajo para la ponencia presentada en las XIII Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica. Universidad de Vigo. Vigo, España.
- Amozorrutia, Jennifer (2007). "Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal". *Psicología Iberoamericana* Vol. 15, N.º 1: 34-43. Visita 10 de junio de 2012 en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1339/133915928005.pdf>
- Arroyo, María Belén (2006). "Discriminación". *Diario Hoy*, febrero 20, Sección América. Visita 09 de julio de 2011 en <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/discriminacion-225855-225855.html>
- Atalaya, María Clotilde (1999). "Satisfacción laboral y productividad". *Revista de Psicología* Año III N.º 5:45-76. Visita 03 de junio de 2011 en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Austria, Marco Antonio (2007). "Construcción de índices de desempeño financiero mediante el Análisis de Componentes Principales, 2004-2005". *Análisis Económico* Vol. XXII N.º 51: 199-222.
- Banco Central del Ecuador (BCE) (2006). *Memoria Anual 2006*. Quito: BCE. Visita 1 de marzo de 2012 en

- <http://www.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Memoria/2006/03situacion%20macroeconomica.pdf>
- BCE (2012). *Estadísticas macroeconómicas. Presentación coyuntural*. Quito: BCE. Visita 3 de marzo de 2012 en <http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf>
- Becerril, Gabriela y Benajmín Temkin (2006). “Trabajo y bienestar: aspectos objetivos y subjetivos”. Ponencia presentada para el V Congreso Nacional AMET 2006 en México.
- Bender, Keith, Susan Donohuet y John Heywood (2005). “Job satisfaction and gender segregation”. *Oxford Economic Papers* Vol. 57 Issue 3: 479-496.
- Bernal, Juan Jesús, Soledad María Martínez y Juan Sánchez (2004). “Modelización de los factores más importantes que caracterizan un sitio en la red”. *Rect@* Vol. 12: 1.
- Borra, Cristina, Francisco Gómez y Manuel Salas (2008). “Satisfacción Laboral y Competencias de los Jóvenes Economistas”. XI Encuentro de Economía Aplicada. Salamanca: 1-17.
- Bossano, Cecilia (Productora) (2011). “Discriminación Laboral en Ecuador” [Programa televisivo]. *Ventana Ciudadana*. Ecuador: ECTV. Visita 19 de julio de 2011 en <http://www.ecuadortv.ec/ecutopnw.php?c=5861>
- Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG) (2010). “Ecuador es uno de los países menos competitivos del mundo (105 de 139) según ICG 2010 – 2011”. Boletín económico CCG. Guayaquil: CCG. Visita 17 de marzo de 2012 en <http://www.lacamara.org/website/images/boletines/2010%20nov%20be%20ver1%20cog%20competitividad%20ecuador.pdf>
- Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG) (2011). “Mercado laboral”. Visita 1 de marzo de 2012 en http://www.cig.org.ec/archivos/documentos/mercado_laboral_v1.pdf
- Cascales-Mira, María (2010). “Análisis de la satisfacción laboral en España”. *Documento de trabajo S2010/05*. Andalucía: Centro de Estudios Andaluces. Visita 24 de julio de 2012 en <http://www.centrodeestudiosandaluces.info/PDFS/S201005.pdf>
- Chiang Vega, M^a Margarita, Gustavo Méndez Urra y Gonzalo Sánchez-Bernales (2010). “Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail”. *Theoria* Vol. 19 Issue 2: 21-36.
- Clavijo-Acosta, Julio (2010). “El Mercado Laboral ecuatoriano”. *Fundación Ecuador Libre. Entorno Económico* No. 148. Visita 1 de marzo de 2012 en <http://www.ecuadorlibre.com/images/stories/pdf/CAP148.pdf>

- Castro, Carlos (2008). “Lo social en la Nueva Constitución”. En *Análisis: nueva constitución*, Raúl Borja (Ed.): 152-167. Quito: ILDIS - Revista La Tendencia.
- Centro de Investigación y Análisis de Políticas Públicas (CIAP) (2011). “Algunas cifras que preocupan en el mercado laboral”. *Horizonte* N.º 31: 4-9. Visita 15 de agosto de 2011 en http://www.ailaonline.net/documentos/11_04_11/Horizonte31.pdf
- Clark, A. E. (1997). “Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?”, *Labour economics*, vol. 4, pp. 341-372.
- Clark, A. E. y A. J. Oswald (1994). “Unhappiness and unemployment”. *The Economic Journal* Vol. 104: 648-659.
- Consejo Nacional Electoral (CNE) (2011). “Suplemento del Registro Oficial N° 490”. Visita 25 de septiembre de 2011 en http://www.consultapopular2011.org/wp-content/uploads/2011/07/490s_13.pdf
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Asamblea Constituyente. Visita 12 de diciembre de 2011 en http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Cosacov, Eduardo (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Cuadras, Carles (2012). *Nuevos métodos de análisis multivariante*. Barcelona: CMC Editions.
- De Frutos, José Antonio, Patrocinio González, Antonio Mañllo, José Ignacio Peña, Manuel Riesco (2007). *Condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de las Escuelas Católicas de Madrid*. Madrid: Don Bosco.
- Diario Hoy* (2008). “El 64,02%”. *Análisis de HOY*, 30 septiembre 2008. Visita 3 de marzo de 2012 en <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-64-02-308761.html>
- Easterlin, R. A. (1973). “Does money buy happiness”, *The Public Interest* Vol. 3: 3-10.
- Easterlin, R. A. (1974). “Does economic growth improve human lot? Some empirical evidence”. En P. A. David y M. W. Reder (eds.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press.
- El Universo* (2008). “Nueva Constitución está en vigencia desde hoy”. Sección Política, 20 octubre 2008. Visita 1 de febrero de 2012 en <http://www.eluniverso.com/2008/10/20/0001/8/DBAB1D98B82446409E49D43C45FC1DA4.html>
- El Universo* (2010). “El subempleo sostuvo al mercado laboral ecuatoriano”. Sección Economía, 5 de abril de 2010. Visita 2 de abril de 2012 en

<http://www.eluniverso.com/2010/04/05/1/1356/subempleo-sostuvo-mercado-laboral-ecuatoriano.html?p=1356&m=1226>

- Estrada, Roberto (2010). “El mercado salarial y laboral en el Ecuador”. *Deloitte*. Visita 09 de julio de 2011 en <http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Ecuador/Local%20Assets/Documents/Estudios/El%20mercado%20salarial%20y%20aboral%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Estrada, Roberto, Domingo García y Víctor Sánchez (2009). “Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México”. *Revista Venezolana de Gerencia Revista Venezolana de Gerencia* Vol. 14 N.º 46. Visita 17 de marzo de 2012 en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842009000200002&script=sci_arttext
- Gamero, Carlos (2003). “Análisis económico de la satisfacción laboral”. Disertación Doctoral, Universidad de Málaga.
- Gamero, Carlos (2004). “Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género”. *Cuadernos de economía* Vol. 27: 109-146. Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales: Málaga.
- García, Emma y Juan Ramón García (2006). “Determinantes socioeconómicos de la satisfacción laboral en Cataluña”. Artículo preparado para la revista *Nota d’Economia*, del Departament d’Economia i Finances, Generalitat de Catalunya. Visita 14 de diciembre de 2011 en http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2006/203/Determinantes_satisfacci%F3n%20EG%20y%20JG%20_ab.pdf.pdf
- García-García, Luis, Wenceslao Fuentes López, Daniel Rodríguez Rodríguez, José Juan Castro Sánchez (2011). *El proceso de inserción laboral de los universitarios de la Universidad de La Laguna*. La Laguna: Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral.
- García-Viamontes, Diosveni (2010). “Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica”. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Visita 04 de junio de 2011 en <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Guerrero, Alicia y Ramón Villa-Cox (2012). “Mercado de trabajo en el Ecuador y su análisis desde la oferta laboral”. *Investigación y Desarrollo* N.º 18: 17-22.
- Harpaz, I.(1983). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York: Libra Publishers.

- Hellriegel, Don y John Slocum (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson Paraninfo.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2012). “Quiénes somos”. *Sitio web oficial del IESS*. IESS: Quito. Visita 12 de abril de 2012 en <http://www.iess.gob.ec/site.php?content=292-quienes-somos>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2008). “Base de datos de la Encuesta de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) nacional urbano y rural para el período de diciembre de 2007”. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2011a). “Evolución del Mercado Laboral Diciembre 2011”. Encuesta de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2011b). “DICEN”. *INECPedia*. Quito: INEC. Visita 2 de abril de 2012 en <http://www.ecuadorencifras.com:8080/inecpedia/index.php/DICEN>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2012a). “Conceptos y definiciones”. Encuesta de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2012b). “Evolución de la PEA en el Ecuador”. Encuesta de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2012c). “Base de datos de la Encuesta de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) nacional urbano y rural para el período de diciembre de 2011”. Quito: INEC.
- Jiménez Silva, Dervy (2008). “Liderar la motivación en el clima laboral”. *ARPreña* Año 11 edición 43: 4-10.
- Johnson, Dallas (1989). *Métodos Multivariados Aplicados al Análisis de Datos*. México: International Thomson Editores.
- Judge, T.A. y S.Watanabe (1993). “Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship”. *Journal of Applied Psychology* Vol. 78: 939-948.
- Larrea, Carlos (2007). “Sistema de Información sobre Empleo. Informe Final.”. Observatorio Laboral Ecuatoriano MTE-UNFPA. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Visita el 7 de julio de 2011 en <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Empleo.pdf>

- Larrea, Carlos (2009). “Crisis, dolarización y pobreza en el Ecuador”. En Retos para la integración social de los pobres en América Latina, Carlos Barba Solano (Comp.): 215-234. Buenos Aires: CLACSO. Visita 9 de marzo de 2012 en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/barba/>
- Larrea-Oña, Tatiana (2008). “Informe de Investigación Cualitativa: Tercerización en Quito”. *Evaluaciones N° 2*. SENPLADES, Subsecretaría de Seguimiento y Evaluación. Visita 3 de marzo en http://www.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=164992a3-79ab-4676-bd48-aed554cb94f5&groupId=18607
- León, Magdalena (2008). “El Buen Vivir: objetivo y camino para otro modelo”. En *Análisis: nueva constitución*, Raúl Borja (Ed.): 136-151. Quito: ILDIS - Revista La Tendencia.
- León, Mauricio (2006). “Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador”. En *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*, Luciano Martínez Valle (Ed.): 153-184. Quito: FLACSO, Sede Ecuador; CEPAL.
- Locke, Edwin (1976). “The nature and causes of job satisfaction”. En M. Dunnette (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- López-Chávez, Francisco Javier, Alicia Casique-Guerrero y Julián Ferrer-Guerra (2007). “La satisfacción hacia el trabajo: un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad”. *Entelequia: revista interdisciplinaria* N°. 3: 219-234. Visita 11 de diciembre de 2011 en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2265410>
- Mandato Constituyente No. 8 (2008). Asamblea Nacional Constituyente. Visita 15 de febrero de 2012 en <http://www.superley.ec/pdf/mandatos/08.pdf>
- Marín, Juan Miguel (2011). “Análisis Factorial”. Apuntes sobre el Análisis Multivariado de datos. Universidad Carlos III de Madrid. Visita 10 de junio de 2012 en <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/AMult/tema4am.pdf>
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mayo, Elton (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Mendieta-Dueñas, Gonzalo (2010). “Análisis de componentes principales y análisis factorial”. Documento de trabajo, revisado el 8 de noviembre del 2010. Universidad San Francisco de Quito.
- Ministerio de Coordinación de la Política Económica (MCPE) (2011a). “Sector informal y subempleo”. Documento de trabajo. Quito: MCPE. Visita 19 de mayo de 2012 en http://mcpe.gob.ec/MCPE2011/documentos/informalidad_subempleo1.pdf

- Ministerio de Coordinación de la Política Económica (MCPE) (2011b). “Informe de desempeño de la economía ecuatoriana: Primer semestre 2011”. MCPE: Quito.
- Ministerio de Trabajo y empleo, USAID (2008). “Discriminación en el mercado laboral ecuatoriano: condición de género, particularidad indígena y personas con discapacidad”. *Proyecto Reforma Laboral-Ecuador*. Ponencia para los Foros por los Derechos Fundamentales del Trabajo. Vista 08 de julio de 2011 en <http://www.ceime.net/foros/images/foros/discriminacin%20y%20mercado%20laboral.pdf>
- Morán, Consuelo (2008). “Satisfacción en el empleo, burnout y afrontamiento en servicios humanos”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo* N.º 9: 213-225
- Muthén, Linda y Bengt Muthén (2008). “Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, and Structural Equation Modeling For Continuous Outcomes”. Visita 1 de julio de 2012 en http://www.ats.ucla.edu/stat/seminars/muthen_08/2008%20March%20Hopkins%20Topic%201-%20v4.pdf
- Naranjo, Mariana (1992). “Desigualdades de género en el mercado de trabajo ecuatoriano”. En *Entre los límites y las rupturas: las mujeres ecuatorianas en la década del 80*, Amalia Mauro (Ed.): 63-99. Quito: CEPLAES-ACDI.
- Naranjo-Pereira, María Luisa (2009). “Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo”. *Revista Educación* Vol. 33 N.º 2: 153-170
- Navarro-Cerón, Vanessa Elizabeth (2001). “La discriminación salarial por género en el Ecuador: un análisis en las ciudades Quito, Guayaquil, Cuenca (década años noventa: 1990; 1999)”. Disertación de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Quito.
- Navarro-Jiménez, Guillermo (2008). “Se eliminó la tercerización laboral? ... ¡No!”. América Latina en Movimiento (ALAI). Visita 3 de marzo de 2012 en <http://alainet.org/active/23852&lang=es>
- Observatorio de la PyME (2010). “Evolución de la economía ecuatoriana”. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Visita 10 de diciembre de 2011 en http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/MERCADO%20LABORAL%20ECUATORIANO%201990-2009____.pdf
- Ochoa, Idalmis, Armando Moret e Idelmis Curbelo (2007). “Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología”. *Revista Cubana Salud Pública* [online] Vol. 33

N.º 3. Visita 21 de agosto de 2011 en http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3_07/spu11307.htm

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). “Subempleo”. *Estadísticas y bases de datos de la OIT*. Visita 8 de marzo de 2012 en <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--es/index.htm>
- Oswald, Andrew (1997). “Happiness and economic performance”. *Economic Journal* Vol. 107(445): 1815-1831.
- Paz y Miño, Juan y Diego Pazmiño (2008). “El proceso constituyente desde una perspectiva histórica”. En *Análisis: nueva constitución*, Raúl Borja (Ed.): 26-44. Quito: ILDIS - Revista La Tendencia.
- Pérez, Orlando (Ed.) (2010). *La Constitución de Montecristi: un sueño colectivo; el camino hacia el buen vivir*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Perry, Guillermo, William F. Maloney, Omar S. Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew D. Mason y Jaime Saavedra-Chanduvi (2007). “Informalidad: escape y exclusión. Resumen ejecutivo”. Washington: Banco Mundial. Visita 24 de julio de 2012 en http://siteresources.worldbank.org/INTLACINSPANISH/Resources/SP_lacf_Overview.pdf
- Ponce-Alburqueque, Johanna Mariuxi (2011). “El Sindicalismo Público en el Nuevo Bloque de Constitucionalidad”. Tesis para la obtención del título de Magíster, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Visita 3 de marzo de 2012 en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2509/1/T0965-MDE-Ponce-El%20sindicalismo.pdf>
- Porras, Angélica (2009). “Las reformas laborales en el Ecuador”. En *¿Estado constitucional de derechos?: informe sobre derechos humanos Ecuador 2009*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Programa Andino de Derechos Humanos, PADH; Abya Yala: 315-329. Visita 20 de febrero de 2012 en <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/941>
- Pozo-Muñoz, Carmen, Enrique Alonso-Morillejo, Sonia Hernández-Plaza y María José Martos-Méndez (2006). “Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la Administración Pública”. *Ansiedad y Estrés* Vol. 11, N.º 2-3: 247-264.
- Raineri, Andrés (2007). “Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas”. *Estudios de Administración* Vol. 14 N.º 2: 1-42.

- Robbins, Stephen (1996). *Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall
- Robbins, Stephen (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez-Gutiérrez, César y Juan Prieto-Rodríguez (2008). “Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado”. *Revista Asturiana de Economía* N.º 42. Visita 25 de julio de 2012 en http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/42/P129_160RODRIGUEZ.pdf
- Rodríguez-Serrano, J. C. (2000). “Hacia nuevos modelos relacionales y universales de gestión de personas”. *Comunicación del 35º Congreso AEDIPE*. Barcelona.
- Romo, María Paula (2007). “¿Qué son los plenos poderes?”. Visita 3 de marzo de 2012 en <http://paularomo.blogspot.com/2007/12/qu-son-los-pletos-poderes.html>
- Rosero, José (2007). “Presentación”. En *Mercado Laboral Ecuatoriano. Análisis 1990-2005*, Secretaria Técnica del Ministerio de Desarrollo Social (STDS). Quito: STDS.
- Sánchez-Cañizares, Sandra, Carlos Artacho, Fernando Fuentes, Tomás López-Guzmán (2007a). “Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo”. *Estudios de Economía Aplicada* Vol. 25 Issue 3.
- Sánchez-Cañizares, Sandra, Fernando Fuentes-García, Carlos Artacho-Ruiz (2007b). “La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit”. *Cuadernos de Gestión* Vol. 7. N.º 2: 55-67.
- Sheppard, H.L. y N.Q. Herrick (1972). *Where Have All the Robots Gone: Worker Dissatisfaction in the 70's*. New York: Free Press.
- Sierra-Valenzuela, Juan Enrique (1993). *Ecuador, subempleo y respuestas. Teoría, origen, características y soluciones alternativas*. Quito: Editorial Ecuador F.B.T. Cía. Ltda.
- Sieyès, Emmanuel (1989), “Reconnaissance et exposition raisonnée des droits de l’homme et du citoyen”. En François Furet y Ran Halévie (Eds.), *Orateurs de la Révolution française. Les Constituants*. París: Bibliothèque de la Pléiade, Vol. 1: 1005-1018.
- Sigcha, Amaparo (2008). “El Mandato 8 sepulta la tercerización laboral”. Red Voltaire, 23 de mayo de 2008. Visita 15 de enero de 2012 en www.voltairenet.org/a157173
- Society for Human Resource Management (SHRM) (2009). *2009 Employee job satisfaction: understanding the factors that make work gratifying*. Alexandria (Estados Unidos): SHRM. Visita 14 de Julio de 2011 en http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Documents/09-0282_Emp_Job_Sat_Survey_FINAL.pdf

- Sousa-Poza, Alfonso y Andrés A. Sousa-Poza (2000). "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction". *Journal of Socio-Economics* Vol. 29: 517-538.
- Taylor, F.W. (1911). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Row.
- Tejero-Gonzalez, Carlo y Ma. Jose Fernandez-Diaz (2009). "Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar". *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa* [en línea]. N.º 15. Visita 03 de agosto de 2011 en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=91612906002>
- Terrádez Gurrea, Manuel (2005). "Análisis de componentes principales". *Proyecto e-Math* Visita 4 de julio de 2011 en http://www.uoc.edu/in3/emath/docs/Componentes_principales.pdf
- Tutuncu, Ozkan y Metin Kozak (2007). "An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction". *International Journal of Hospitality & Tourism Administration* Vol. 8 Issue 1.
- Utreras, Ruth (2010). "Trabajo decente: un análisis desde la perspectiva de género para las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca". Tesis para obtener el título de maestría en Ciencias Sociales con mención en Economía. FLACSO-Ecuador.
- Varian, Hal (1999). *Microeconomía intermedia: un enfoque actual*. Barcelona: Antoni Bosch.
- Vos, Rob (1987). "La estructura de la producción, el funcionamiento del mercado de trabajo y las necesidades básicas: revisión de algunos asuntos importantes". En *Ecuador: teoría y diseño de políticas para la satisfacción de las necesidades básicas*. Santiago de Chile: PREALC-OIT e Instituto de Estudio Sociales.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- W. E. Upjohn Institute for Employment Research (1973). *Work in America; report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Weinert, A.B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Weller, Jürgen (2006). "Prólogo". En *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*, Luciano Martínez Valle (Ed.): 7-10. Quito: FLACSO, Sede Ecuador; CEPAL.
- Wiggins, Ronald y Richard Steady (1976). "Job satisfaction as a social concern". *Academy of Management Review* Vol. 1: 48-55.
- World Economic Forum (WEF) (2010). *The Global Competitiveness Report 2010-2011*. Geneva: World Economic Forum.