



# Características individuales, del trabajo y la percepción del entorno ¿qué incidencia tienen en el grado de satisfacción laboral en Ecuador?

Ximena Songor

Departamento de Economía UTPL

Autor de correspondencia: [xsongor@utpl.edu.ec](mailto:xsongor@utpl.edu.ec)

**Resumen:** El interés por evaluar los resultados del mercado laboral conlleva a considerar aspectos monetarios y no monetarios que puedan incidir en el bienestar de los asalariados. En este contexto, esta investigación se plantea con el objetivo de identificar la relación de las características individuales, del trabajo y la percepción que los asalariados ecuatorianos tienen de su entorno, con el grado de satisfacción laboral que experimentan. Los datos considerados provienen de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo –ENEMDU– de diciembre del año 2015, y se utilizan para contrastar empíricamente el objetivo de la investigación a través de un modelo probabilístico de respuesta ordinal. Los resultados obtenidos evidencian la no significancia de poseer estudios de cuarto nivel en la satisfacción de los asalariados. Las mujeres evidencian mayores probabilidades de encontrarse satisfechas con las actividades que desempeñan en sus empleos con relación a los hombres. Las variables de percepción del entorno laboral y de la carga laboral son significativas para hombres como para mujeres e incrementan la probabilidad de encontrarse en los niveles más altos de satisfacción laboral.



**Abstract:** The interest in evaluating the results of the labor market entails considering monetary and non-monetary aspects that may affect the well-being of employees. In this context, the aim of this paper is to identify the relationship of individual characteristics, work and the perception that the Ecuadorian wage earners have of their environment, with the degree of job satisfaction that they experience. Data come from the National Survey of Employment and Unemployment (ENEMDU) of 2015, and allow to empirically testing the objective of the investigation through an ordinal response model. The results obtained evidenced the non-significance of having fourth-level studies on the satisfaction of employees. Women are more likely to be satisfied with their jobs than men are. The variables of perception of the work environment and of the workload are significant for men and women, and increase the probability of being in the highest levels of job satisfaction.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, modelo Probit ordenado, Ecuador

**Key Word:** Job satisfaction, Ordered Probit model, Ecuador

**JEL classification:** J28, J16, C51, C35, N36

## 1. Introducción

En palabras de Locke (1969) al hablar de satisfacción laboral se hace referencia a un “estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración de las propias experiencias de trabajo o de empleo”. En el análisis económico, según Hamermesh (2001) citado en (Gargallo, 2008), se considera que uno de los determinantes de la utilidad total corresponde a la utilidad derivada del trabajo medida cualitativamente a través de la satisfacción laboral. Por su parte, Robbins (2004) señala que aspectos como los gustos por las tareas desarrolladas, los incentivos asociados, el entorno laboral y las condiciones del trabajo, determinan

directamente la satisfacción que un empleado puede expresar en su trabajo.

Entre los análisis empíricos que se han realizado para identificar los determinantes de la satisfacción laboral se mencionan a Álvarez Llorente (2004), Robles-García y otros (2005), Muñoz-Seco (2006), Fabra y Camisón (2008), Gargallo (2008), Iglesias Fernández, Llorente Heras y Dueñas Fernández (2011), Borra Marcos y Gómez García (2012), Hauff, Richter y Tressin (2015), y, Grijalva y otros (2017), quienes analizan esta temática en momentos, contextos y grupos específicos, aplicando procedimientos que permiten identificar los determinantes de la satisfacción en el trabajo.



Aunque la literatura existente es considerable en relación al análisis de la satisfacción que los trabajadores pueden experimentar en sus empleos actuales, las investigaciones empíricas realizadas en Ecuador no son suficientes; la escasa información disponible ha limitado en gran medida el abordar esta temática que posee gran relevancia en el bienestar de los asalariados. En este contexto, y considerando la importancia psicológica, sociológica y económica que posee el estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores en el sector público y privado de un territorio, se plantea la siguiente investigación con el objetivo de identificar los determinantes de la satisfacción laboral de los asalariados de Ecuador en el año 2015. Para ello se utiliza la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo,

aprovechando el apartado “*satisfacción en el trabajo*” que presenta la encuesta y que permite identificar algunos aspectos que podrían afectar a las probabilidades de un/a ecuatoriano/a, de encontrarse plenamente satisfecho/a en el empleo en el que actualmente se desempeña.

El documento se organiza en dos secciones principales: inicialmente se realiza una breve revisión empírica de los trabajos que se han considerado como referencia para identificar los determinantes de la satisfacción laboral; en la segunda sección se presentan los datos, las variables y la estimación del modelo seleccionado para esta investigación. Finalmente se exponen las principales conclusiones obtenidas.

## 2. Revisión de la literatura y evidencia empírica

La evaluación de los resultados del mercado de trabajo actualmente se concentra en más que cuestiones meramente monetarias. La intención por evaluar el bienestar de los trabajadores ha conllevado a distintos autores a evaluar los determinantes de la satisfacción laboral desde aspectos netamente cualitativos y con la finalidad de establecer los criterios en los que sectores público y privado deben hacer énfasis para mejorar y, en determinados casos, mantener los resultados.

Álvarez Llorente (2004) analiza los determinantes de la satisfacción laboral de los asalariados españoles, para lo cual identifica previamente algunos aspectos *positivos* y *negativos* que considera impactan a la satisfacción laboral declarada por un trabajador. La metodología que la autora utiliza contempla modelos Probit ordenados, identificando al salario como uno de los aspectos con considerable impacto positivo y al estrés como el de mayor impacto negativo.

Robles-García y otros (2005), utilizando el modelo propuesto por la Fundación Europea



para la Gestión de la calidad<sup>9</sup> que utiliza la *odds ratio (OR)* a partir del ajuste mediante regresión logística no condicional, determina las variables relacionadas con la satisfacción laboral de un centro de salud. Sus resultados identifican una fuerte asociación de la satisfacción con la apreciación positiva de las características propias de la organización. Muñoz-Seco y otros (2006) por su parte, estudian la influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios, a través de un análisis de regresión lineal múltiple y un ANOVA para el contraste de medias. Sus principales resultados indican una marcada influencia positiva del clima laboral en la calidad de vida profesional, específicamente en la motivación y el apoyo directivo.

Fabra y Camisón (2008) plantean un modelo de panel estructural para evaluar la satisfacción del individuo en el trabajo. Los autores contemplan características personales, capital humano, entre otros atributos del empleo y realizan un ajuste sobre las variables cualificación y educación para determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral. Su análisis constituye evidencia de los efectos negativos del desajuste entre cualificación/educación que puede poseer un individuo y la exigida para el desempeño de un puesto en específico, sobre el salario percibido y la satisfacción laboral.

En un contexto similar, Gargallo (2008) analiza la incidencia que la satisfacción de los trabajadores tiene en el performance de las cooperativas de trabajo asociado, para ello compara dos grupos: socios y no socios. A través del modelo Europeo de Excelencia Empresarial –EFQM– contempla variables relacionadas a la ejecución de la tarea directamente y las cuestiones sociales y materiales asociadas al entorno en el que se desarrolla la tarea. Sus principales resultados muestran diferencias significativas en la determinación de la satisfacción laboral de los grupos considerados, diferencias condicionadas a la situación de cada individuo, específicamente el pertenecer a una cooperativa, incrementa la satisfacción laboral por considerarse una forma de seguridad y estabilidad en el empleo.

Iglesias Fernández, Llorente Heras y Dueñas Fernández (2011) realizan un amplio análisis regional de la calidad del empleo y la satisfacción laboral de las regiones españolas, para ello los autores estiman modelos Probit ordenados, en función de aspectos personales de los individuos y de las dimensiones laborales. Realizan una comparación entre la Comunidad Autónoma de Madrid y el resto de España, evidenciando una elevada calidad de empleo en la primera con referencia a las demás comunidades, aunque la satisfacción laboral identificada por parte de los individuos sea menor. Borra

---

9. EFQM por sus siglas en inglés.



Marcos y Gómez García (2012) a través de la estimación de un modelo Probit-OLS y técnicas de variables instrumentales, abordan los determinantes del grado de satisfacción laboral de los ocupados de la ciudad de Sevilla-España, concluyendo que el salario es exógeno en la ecuación de satisfacción laboral y significativo en la misma. A la vez identifican un efecto compensación entre la renta laboral y las condiciones no monetarias positivas y negativas del trabajo.

Hauff, Richter y Tressin (2015) evalúan la incidencia de las características del trabajo en la satisfacción laboral entre diversos países, la base de su comparación radica en las diferencias culturales de cada nación. Realizando su estudio a través de un análisis multinivel, concluye que algunas características del trabajo tienen una influencia positiva en la satisfacción laboral (trabajo independiente, ingresos altos y buenas relaciones con los compañeros de trabajo), independientemente de la nación. Por otro lado, la influencia de otras variables como la percepción sobre el trabajo como interesante, la seguridad, las oportunidades de promoción, y las relaciones con la administración, varían de un país a otro, siendo explicadas estas diferencias, moderadamente, por la cultura de cada nación.

Hytti, Kautonen y Akola (2013) concentran la atención en el nivel de satisfacción laboral

que experimentan asalariados y patronos por cuenta propia en Finlandia ajustado a características del trabajo específicas. Los resultados de su estudio mencionan la importancia del estatus de empleo, pues los profesionales auto empleados experimentan mayores niveles de satisfacción laboral que la contraparte de individuos asalariados.

Grijalva y otros (2017) emplea un Logit ordenado para resaltar los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador. Sus resultados se contrastan en 2007 y 2015. El estudio contempla solamente la influencia de las características personales y laborales en la probabilidad de los trabajadores de estar satisfechos con su empleo. Los resultados que los autores mencionan, especifican al ingreso y a los beneficios laborales recibidos como principales determinantes de la satisfacción laboral. Las variaciones que identifican entre 2007 y 2015 se argumentan a través de los cambios estructurales del mercado laboral ecuatoriano. Siendo este análisis el único identificado para la economía ecuatoriana, se observa que no contempla variables de percepción sobre el entorno laboral y la carga laboral, aspectos que como menciona la literatura citada (Álvarez Llorente (2004), Robles-García y otros (2005), Muñoz-Seco (2006), Fabra y Camisón (2008)) son significativos e inciden positivamente en los niveles de satisfacción laboral que declara un individuo.



La selección de las variables para esta investigación se basa en los análisis empíricos detallados, siendo referencias principales los artículos de Álvarez Llorente (2004), Gargallo (2008) y Fabra y Camisón (2008).

Se ha considerado pertinente diferenciar las estimaciones globales y por género para identificar variaciones entre hombres y mujeres con relación a los resultados generales sobre satisfacción laboral.

### 3. Descripción de datos y modelización

Para efectuar el análisis se utilizan datos de corte transversal, considerando los provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo ENEMDU correspondiente al año 2015, la cual recaba información relevante sobre la estructura de la población ecuatoriana, el mercado laboral y fenómenos como la pobreza y desigualdad por ingresos (INEC, 2015). La encuesta presenta una sección destinada a captar el grado de satisfacción con relación a la situación laboral de los encuestados<sup>10</sup>. En la misma se identifica la percepción de los trabajadores con referencia al puesto actual de trabajo; esta variable por su naturaleza, presenta un orden natural.

A partir de lo anterior, se pretende modelizar la satisfacción laboral de los asalariados; para ello se utiliza la variable *percepción de la satisfacción con el trabajo actual*, la cual se mide cualitativamente a través de las siguientes opciones:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Contento                  | (3) |
| Poco contento             | (2) |
| Descontento pero conforme | (1) |
| Totalmente descontento    | (0) |

En la Tabla 1, se observan los datos muestrales de la variable *satisfacción laboral*. Como se aprecia, existe una mayor proporción de ocupados asalariados que indican sentirse *contentos(as)* con su trabajo (74%). El 26% restante informa sentirse poco contento, conformes, y totalmente descontentos con su trabajo. La información presentada permite verificar la representatividad poblacional de los datos utilizados para el presente análisis.

10. Sección 2: satisfacción en el trabajo - personas de 15 años y más. Para un análisis completo, ver formulario ENEMDU ronda -L- diciembre-2015.



**Tabla 1.** Grado de satisfacción global con el trabajo en Ecuador.

| Grado de satisfacción     | Datos poblacionales |            |            |            |
|---------------------------|---------------------|------------|------------|------------|
|                           | Frecuencia          | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Contento                  | 36,727              | 73.72      | 5,289,640  | 74.08      |
| Poco contento             | 7,597               | 15.25      | 1,094,833  | 15.33      |
| Descontento pero conforme | 4,239               | 8.51       | 577,358    | 8.09       |
| Totalmente descontento    | 1,178               | 2.36       | 168,480    | 2.36       |
| No sabe/No responde       | 77                  | 0.15       | 10,324     | 0.14       |
| Total                     | 49,818              | 100        | 7,140,636  | 100        |

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU (2015)

Considerando que la naturaleza de la variable a explicar no tiene un sentido cardinal, la dimensión de la proporcionalidad de ir de *contento* a *poco contento* es desconocida, por lo tanto, conociendo el orden natural de la variable se plantea un modelo probabilístico de respuesta ordinal.

Son 4 posibles resultados de la variable dependiente "satisfacción" denotada por  $S^* = 0,1,2,3$ .

Considerando el modelo de variable latente sin constante:

$$S^* = \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \mu_t \tag{1}$$

donde  $X_1 ; X_k$  corresponden al vector de variables independientes que determinan a la variable latente;  $\mu \sim N(0,1)$ , se utiliza un modelo Probit ordenado.

Se definen tres puntos de corte:  $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3$





Aunque no se puede observar  $S^*$ , se pueden identificar los valores discretos de la variable de acuerdo a:

$$\begin{aligned} S &= 0 \text{ si } S^* \leq \alpha_1 \\ S &= 1 \text{ si } \alpha_1 < S^* \leq \alpha_2 \\ S &= 2 \text{ si } \alpha_2 < S^* \leq \alpha_3 \\ S &= 3 \text{ si } \alpha_3 < S^* \end{aligned}$$

Partiendo de lo anterior, entre las **variables independientes** que, en base a la literatura y evidencia empírica identificada, explican la satisfacción laboral de los asalariados ecuatorianos, se consideran:

*Características del individuo:* género, estado civil, edad (años), raza, nivel de instrucción, antigüedad en el trabajo, tenencia de más de un trabajo.

*Características del trabajo actual:* salario, tipo de contratación, capacitación y formación en el trabajo, tamaño del establecimiento de trabajo, horas de trabajo habituales a la semana, sector al que pertenece la empresa.

*Percepción de aspectos del trabajo:* valoración subjetiva de: la sobrecarga laboral y las relaciones laborales en el trabajo.

Con la información detallada, se plantea el modelo a estimar:

$$S^* = \beta_1 [Caract_{indiv.}] + \beta_2 [Caract_{trab.}] + \beta_3 [Percep_{trab.}] + \mu_t$$

En la Tabla 2 se detalla el conjunto de variables correspondientes a las características del individuo, del trabajo y percepción del entorno y sobrecarga laboral. Las variables cuantitativas utilizadas son: el logaritmo del salario, los años de edad y las horas laboradas. Las variables independientes adicionales son de carácter binario.







**Tabla 2.** Descriptivos de las variables dependiente e independientes.

| Variable                             | Indicador  | Obs.   | Media     | Desv. Est. | Min.  | Max.  |
|--------------------------------------|--|--------|-----------|------------|-------|-------|
| Nivel de satisfacción en el trabajo  | Totalmente descontento = 0<br>Descontento pero conforme = 1<br>Poco contento = 2<br>Contento = 3 | 25,241 | 2.6266    | 0.7201454  | 0     | 3     |
| Salario                              | Logaritmo del salario  | 24,900 | 6.064778  | 0.7607305  | 1.099 | 9.806 |
| Género<br>Hombre                     | Mujer = 0<br>Hombre = 1  | 25,241 | 0.6548869 | 0.4754146  | 0     | 1     |
| Años de edad                         | 1Años de edad  | 25,241 | 36.93309  | 12.63533   | 15    | 90    |
| Raza: Blanco                         | Otras razas: 0<br>Blanco = 1   | 25,241 | 0.0131532 | 0.1139329  | 0     | 1     |
| Raza: Afroecuatoriano                | Otras razas: 0<br>Afroecuatoriano= 1   | 25,241 | 0.0162038 | 0.1262611  | 0     | 1     |
| Raza: Negro                          | Otras razas: 0<br>Negro = 1  | 25,241 | 0.0210768 | 0.1436433  | 0     | 1     |
| Raza: Mulato                         | Otras razas: 0<br>Mulato = 1   | 25,241 | 0.0116873 | 0.1074765  | 0     | 1     |
| Raza: Indígena                       | Otras razas: 0<br>Indígena = 1   | 25,241 | 0.080702  | 0.2723824  | 0     | 1     |
| Raza: Mestizo                        | Otras razas: 0<br>Mestizo = 1  | 25,241 | 0.8279783 | 0.3774068  | 0     | 1     |
| Estado civil                         | Otro estado civil = 0<br>Soltero = 1   | 25,241 | 0.2775247 | 0.4477864  | 0     | 1     |
| Nivel de instrucción:<br>Secundaria  | Otro nivel de instrucción = 0<br>Secundaria = 1  | 25,241 | 0.2352918 | 0.4241895  | 0     | 1     |
| Nivel de instrucción:<br>Postgrado   | Otro nivel de instrucción = 0<br>Postgrado = 1   | 25,241 | 0.0218692 | 0.1462592  | 0     | 1     |
| Antigüedad en el trabajo:<br>Tramo 1 | 11 años o más = 0<br>Menos de 11 años = 1  | 25,241 | 0.7243374 | 0.4468564  | 0     | 1     |



| Variable                                | Indicador   | Obs.   | Media     | Desv. Est. | Min. | Max. |
|---|---|--------|-----------|------------|------|------|
| Antigüedad en el trabajo:<br>Tramo 2    | Menos de 11 y más de 20 años = 0<br>Entre 11-20 años = 1          | 25,241 | 0.1625926 | 0.3690009  | 0    | 1    |
| Antigüedad en el trabajo:<br>Tramo 3    | 20 años o menos = 0<br>Más de 20 años = 1                         | 25,241 | 0.11307   | 0.3166846  | 0    | 1    |
| Horas                                   | Número de horas habituales a la semana                            | 25,241 | 41.35494  | 10.76976   | 1    | 120  |
| Número de trabajos                      | Un trabajo = 0<br>Más de un trabajo = 1                           | 25,241 | 0.0527317 | 0.2235017  | 0    | 1    |
| Tamaño de la empresa:<br>Tramo 1        | Otros tamaños = 0<br>Menos de 10 trabajadores = 1                 | 25,241 | 0.4389287 | 0.4962661  | 0    | 1    |
| Tamaño de la empresa:<br>Tramo 2        | Otros tamaños = 0<br>Más de 10 y menos de 50 trabajadores = 1     | 25,241 | 0.1437344 | 0.3508272  | 0    | 1    |
| Tamaño de la empresa:<br>Tramo 3        | Otros tamaños = 0<br>Entre 50 y 99 trabajadores = 1               | 25,241 | 0.0324076 | 0.1770835  | 0    | 1    |
| Tamaño de la empresa:<br>Tramo 4        | Otros tamaños = 0<br>100 o más trabajadores = 1                   | 25,241 | 0.3849293 | 0.4865882  | 0    | 1    |
| Tipo de contrato                        | Otro tipo de contrato = 0<br>Temporal/Ocasional/Eventual = 1      | 25,241 | 0.2980864 | 0.4574267  | 0    | 1    |
| Sector de la empresa                    | Formal = 0<br>Informal = 1  | 25,241 | 0.1752308 | 0.3801719  | 0    | 1    |
| Formación en el trabajo<br>Capacitación | No recibe capacitación = 0<br>Recibe capacitación = 1             | 25,241 | 0.2068064 | 0.4050235  | 0    | 1    |
| Percepción: Sobrecarga<br>laboral       | No tiene sobrecarga laboral = 0<br>Tiene sobrecarga laboral = 1   | 25,241 | 0.0459174 | 0.20931    | 0    | 1    |
| Percepción Entorno laboral              | Buenas relaciones laborales = 0<br>Malas relaciones laborales = 1 | 25,241 | 0.0161642 | 0.1261092  | 0    | 1    |

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU (2015)



La muestra sobre la que se trabaja comprende a los individuos que se encuentra ocupados y perciben un salario, teniendo un total de 24900 observaciones. Se realiza la estimación correspondiente, obteniendo los resultados que se aprecian en la Tabla 3.

**Tabla 3.** Determinantes de la satisfacción laboral en Ecuador.

|                              | <b>Variables</b>               | <b>Modelo 1:<br/>Global</b> | <b>Modelo 2:<br/>Hombres</b> | <b>Modelo 3: Mujeres</b> |
|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Características individuales | Género masculino               | - 0.2281<br>(0.0204) *      | ---                          | ---                      |
|                              | Logaritmo del salario          | 0.3546<br>(0.0167) *        | 0.3585<br>(0.0201) *         | 0.3553 (0.0310) *        |
|                              | Edad                           | - 0.0328<br>(0.0041) *      | - 0.0367<br>(0.0049) *       | - 0.0251 (0.0083) *      |
|                              | Edad2                          | 0.0004<br>(0.0000) *        | 0.0004<br>(0.0000) *         | 0.0003 (0.0001) *        |
|                              | Blanco                         | 0.0408<br>(0.0926)          | - 0.0502<br>(0.1078)         | 0.3340 (0.1864) ***      |
|                              | Afroecuatoriano                | - 0.0194<br>(0.0829)        | - 0.0839 (0.0985)            | 0.2008 (0.1596)          |
|                              | Negro                          | 0.0295<br>(0.0755)          | - 0.0832 (0.0867)            | 0.3567 (0.1570) **       |
|                              | Mulato                         | - 0.0645<br>(0.0894)        | - 0.0848 (0.1049)            | 0.0670 (0.1752)          |
|                              | Indígena                       | 0.0418<br>(0.0553)          | 0.0380<br>(0.0629)           | 0.1216 (0.1190)          |
|                              | Mestizo                        | 0.0376<br>(0.0480)          | - 0.0245 (0.0539)            | 0.2373 (0.1070) **       |
|                              | Soltero                        | 0.1235<br>(0.0223) *        | 0.1868<br>(0.0279) *         | 0.0272 (0.0376)          |
|                              | Instrucción superior           | 0.1344<br>(0.0276) *        | 0.1621 (0.0364) *            | 0.1269 (0.0441) *        |
|                              | Instrucción postgrado          | - 0.0105<br>(0.0816)        | 0.0708 (0.1163)              | - 0.0728 (0.1172)        |
|                              | Antigüedad: entre 11 y 20 años | - 0.0760<br>(0.0259) *      | - 0.0754 (0.0299) **         | - 0.0365 (0.0527)        |
|                              | Antigüedad: más de 20 años     | - 0.0935<br>(0.0335) **     | - 0.0671 (0.0391) ***        | - 0.1064 (0.0664)        |



|                              | <b>Variables</b>                           | <b>Modelo 1:<br/>Global</b> | <b>Modelo 2:<br/>Hombres</b> | <b>Modelo 3: Mujeres</b> |
|------------------------------|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Características individuales | Horas trabajadas                           | 0.0283<br>(0.0027) *        | 0.0334 (0.0033) *            | 0.0259 (0.0051) *        |
|                              | Horas2                                     | - 0.0002<br>(0.0000) *      | - 0.0002<br>(0.0000) *       | - 0.0002<br>(0.0000) *   |
|                              | Dos o más trabajos                         | - 0.1887<br>(0.0381) *      | - 0.2148 (0.0449) *          | - 0.1388<br>(0.0727) *** |
| Características del trabajo  | Tamaño empresa: menos de 10 trabajadores   | - 0.1679<br>(0.0533) *      | - 0.2234 (0.0617) *          | - 0.0152<br>(0.1066)     |
|                              | Tamaño empresa: entre 10 y 50 trabajadores | - 0.0941<br>(0.0553) ***    | - 0.1219 (0.0637) ***        | 0.0060<br>(0.1115)       |
|                              | Tamaño empresa: 100 o más trabajadores     | 0.1579<br>(0.0536) *        | 0.1559 (0.0621) **           | 0.2152<br>(0.1070) **    |
|                              | Contrato temporal                          | - 0.0969<br>(0.0203) *      | - 0.0863 (0.0252) *          | - 0.1270<br>(0.0347) *   |
|                              | Sector informal                            | - 0.1464<br>(0.0241) *      | - 0.1045 (0.0277) *          | - 0.2335<br>(0.0509) *   |
|                              | Capacitación en el trabajo                 | 0.1457<br>(0.0292) *        | 0.1560 (0.0360) *            | 0.1330<br>(0.0500) *     |
| Percepción                   | Sobrecarga laboral                         | - 1.4569<br>(0.0334) *      | - 1.4025 (0.0392) *          | - 1.5984<br>(0.0641) *   |
|                              | Mal entorno laboral                        | - 1.1485<br>(0.0538) *      | - 1.0336 (0.0669) *          | - 1.3333<br>(0.0909) *   |
| Puntos de corte              |  | -0.4022<br>(0.1333)         | - 0.1401<br>(0.1589)         | - 0.1090<br>(0.2574)     |
|                              |  | 0.5209<br>(0.1327)          | 0.7927 (0.1582)              | 0.7995<br>(0.2563)       |
|                              |  | 1.2796<br>(0.1328)          | 1.5624 (0.1584)              | 1.5391<br>(0.2566)       |

Errores estándares en paréntesis robustos al \* 99% de confianza, \*\* 95% de confianza y al \*\*\* 90% de confianza.

Fuente: Estimaciones propias con datos de ENEMDU (2015)



El signo de los coeficientes del modelo Probit ordenado estimado orientan el sentido de la probabilidad que tiene un individuo de encontrarse en los niveles más altos de satisfacción laboral. Teniendo en cuenta las estimaciones obtenidas, se

observa la significancia individual de ciertas variables consideradas con relación a las características individuales, del trabajo y de percepción de los asalariados y asalariadas con respecto a sus actuales trabajos.

## 4. Resultados

Con referencia al primer modelo, salarios más elevados incrementan la probabilidad de que el individuo se encuentre en una categoría de mayor satisfacción laboral. Pertenecer al género masculino implica una menor probabilidad de sentirse “satisfechos” en su trabajo en comparación con el grupo de mujeres asalariadas. La variable edad tiene un efecto negativo en los niveles de satisfacción laboral, efecto que disminuye con el paso del tiempo, la no linealidad de esta variable se verifica en el modelo. Las variables que hacen referencia a la raza de los individuos muestreados se ingresaron considerando la diversidad étnica que presenta la población ecuatoriana. No obstante, dicha variable globalmente no es estadísticamente significativa como determinante de la satisfacción laboral que sienten los entrevistados.

Los solteros tienen mayor probabilidad de sentirse “satisfechos” en su trabajo con referencia a otras categorías de estado civil (casado, divorciado, entre otros). Con referencia al nivel de instrucción, se evidencia

la no significancia de la variable referente a postgrados, lo que anticipa que las probabilidades de sentirse más satisfechos en el trabajo no están determinadas por tener un título de cuarto nivel. En el caso de la educación “superior”, se identifica significancia estadística, y se aprecia que tener este nivel de estudios incrementa las probabilidades de ubicarse en los niveles más altos de satisfacción laboral. El caso de la no relevancia estadística de la variable que menciona poseer un postgrado, puede, a priori, constituir a este nivel de estudios como aquel que posee un individuo pero que desempeña un empleo que no aprovecha en su totalidad las capacidades del trabajador.

La variable antigüedad en el trabajo es significativa globalmente en el modelo. Individualmente el segundo y tercer tramo de antigüedad son significativos al 1% y al 5% respectivamente, dichos efectos se analizan con respecto al primer tramo de antigüedad. Tener entre 11 y 20 años de antigüedad en el trabajo hace que sea menos probable ubicarse en el más alto nivel de satisfacción laboral con



referencia a quienes tienen menos de 10 años. Lo mismo sucede si la antigüedad supera los 20 años, es más probable encontrarse en los niveles de satisfacción más bajos que si se tuviese menos de 10 años. Este resultado es coherente con el comportamiento esperado de los individuos si se considera el hecho de encontrarse demasiado tiempo en un cargo u ocupación, lo cual podría conllevar al cumplimiento de actividades monótonas que reduzcan la satisfacción que los individuos puedan sentir en sus labores remuneradas.

Con relación a las horas laboradas, se observa un efecto positivo con la probabilidad de encontrarse satisfecho con su trabajo, efecto que disminuye con el paso del tiempo. Al igual que en el caso de la edad, esta variable muestra efectos visiblemente no lineales. El signo inicial del número de horas laboradas (positivo) podría explicarse por la elevada tasa de subempleo que tiene el país, y que en gran parte se debe a la insuficiencia de horas laboradas. Por tanto, como lo predice el modelo estimado en este análisis, mayores horas de trabajo incrementarán la probabilidad de encontrarse más satisfechos laboralmente hasta determinado nivel en el que un mayor número de horas laboradas, reduce la satisfacción laboral. En un contexto similar, el tener más de un trabajo, reduce la probabilidad de sentir elevados niveles de satisfacción laboral, en relación a tener solamente un trabajo.

Si se consideran las variables que hacen referencia a las características del trabajo, se observa que el tamaño de la empresa es globalmente significativo en el grado de satisfacción laboral de los individuos. El trabajar en empresas de menos de 50 empleados, reduce la probabilidad de alcanzar un nivel de satisfacción laboral más alto, con referencia a trabajar en una empresa de entre 50 y 100 trabajadores. Si se trata de empresas grandes (más de 100 empleados), la probabilidad de encontrarse “satisfecho” en el trabajo es mayor con referencia a trabajar en empresas “medianas” que van desde 50 hasta los 100 empleados. El poseer un contrato temporal reduce la probabilidad de encontrarse satisfecho en el trabajo, así como si el asalariado trabaja en una empresa que pertenece al sector informal. En ambos casos existen menos probabilidades de encontrarse satisfecho a plenitud en el trabajo. Sobre la formación en el trabajo, si los asalariados reciben cursos de capacitación por parte de sus patronos o empleadores, la probabilidad de que los trabajadores se sientan a gusto con su labor es mayor.

En el caso de las variables subjetivas que contemplan la percepción de la carga y del entorno laboral, los coeficientes estimados del modelo identifican en ambos casos significancia de dicha percepción en la determinación del nivel de satisfacción laboral que sienten los individuos al desempeñar sus



labores. Si el asalariado percibe sobrecarga laboral y malas relaciones en el entorno en el que cumple sus funciones, las probabilidades de alcanzar un nivel mayor de satisfacción laboral se reducen. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Álvarez Llorente (2004), Robles-García (2005) y Fabra y Camisón (2008) quienes consideran variables relativas a las características individuales, del trabajo y de percepción del entorno laboral de los asalariados identificando no linealidad en los ingresos, la edad y las horas laboradas, así como una relación negativa de un mal entorno laboral en la satisfacción en el trabajo.

Al realizar las estimaciones para hombres y mujeres de manera aislada, se identifican algunas disparidades en los resultados. En el caso del modelo dos estimado para los hombres, la significancia estadística de las variables y la dirección del efecto identificado en cada una, es el mismo que se evidencia en el modelo global. Las diferencias son perceptibles al observar los coeficientes del modelo tres estimado para las mujeres, en relación a las características individuales,

la variable raza es globalmente significativa como determinante de la probabilidad de encontrarse en el nivel máximo de satisfacción laboral. Específicamente, ser de raza blanca, negra o mestiza incrementa las probabilidades de las mujeres asalariadas de encontrarse más satisfechas en su empleo. Dentro de las variables de este grupo, la antigüedad en el trabajo no es una variable globalmente significativa para las mujeres en lo referente a satisfacción laboral, este aspecto difiere al identificado en los modelos uno y dos.

Sobre las variables relativas a las características del trabajo, aunque el tamaño de la empresa sea globalmente significativo en los niveles de satisfacción laboral que experimentan las mujeres, solamente el trabajar en una empresa grande (con más de 100 trabajadores) incrementa las probabilidades de poseer un elevado grado de satisfacción con el empleo que poseen. Trabajar en empresas pequeñas o medianas genera un efecto indiferente en la satisfacción laboral de las mujeres.

## 5. Consideraciones finales

Considerando los valores promedio de las variables cuantitativas y asignando valores específicos a las variables binarias<sup>11</sup>, los

efectos marginales que a partir del modelo global se estiman para determinar la probabilidad de estar en los niveles extremos

11. Raza mestiza, estado civil diferente al soltero, con un postgrado; un trabajo en el que lleva menos de 10 años, en una empresa mediana (entre 50 y 100 empleados), con un contrato indefinido, en el sector

formal. Su empleador lo capacita frecuentemente, y en materia de percepciones, no considera que existan malas relaciones laborales en su entorno, pero sí que tiene sobrecarga laboral.



de la escala de satisfacción laboral (el más bajo y el más alto) contemplan, en el caso de un hombre, un 12% de probabilidad de encontrarse en el nivel más bajo de la escala. Si se trata de ubicarse en la escala superior, las probabilidades de un hombre se incrementan hasta el 30% aproximadamente. Bajo estas mismas condiciones y supuestos, una mujer posee una probabilidad menor de encontrarse inconforme en las actividades laborales que desempeña, específicamente un 9%.

Considerando las condiciones establecidas, la probabilidad de una mujer de encontrarse plenamente satisfecha con sus actividades laborales es mayor que la del hombre (aproximadamente 38%). Estos resultados coinciden con el resultado que presentan Fabra y Camisón (2008) en donde las mujeres evidencian mayores probabilidades de satisfacción laboral en contraste a las probabilidades del hombre, quienes explican esta diferencia por las "expectativas laborales" que en el caso de las mujeres son menores. No obstante, esta investigación no mantiene ese argumento, contrariamente, se recomienda, a través de una nueva investigación, profundizar en el análisis y considerar variables que cuantifiquen las expectativas laborales de cada grupo para

emitir un criterio basado en un contraste empírico, mas no subjetivo.

Si bien los efectos marginales considerados se señalan a partir condiciones específicas, permiten contrastar las probabilidades de un hombre y una mujer partiendo de una misma base comparativa. El lector puede profundizar en dichos efectos bajo distintas condiciones. Esta investigación pretende destacar la utilidad del modelo utilizado, para determinar y cuantificar las proporciones que delimitan la transición de un nivel de satisfacción a otro.

Finalmente, se especifica que el efecto de algunas de las variables consideradas podría y debería discutirse a mayor profundidad, pues los niveles de especialización en diversas ocupaciones, la capacidad de un individuo para realizarlas y las diferentes actividades que puede desempeñar sin llegar a sentirse insatisfecho son relativas a tiempo, espacio, condiciones y expectativas de cada trabajador o trabajadora, que, por la disponibilidad de información, no se contemplan en este estudio. No obstante, considerando que dentro de los objetivos de esta investigación no se encuentra el realizar un análisis exhaustivo de cada variable, aquí se menciona únicamente la dirección del efecto que cada una produce en los niveles de satisfacción laboral de la muestra seleccionada.





## Bibliografía

- Álvarez Llorente, G. (2004). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de Economía y Empresa*, 21(52-53), 105-118.
- Borra Marcos, C., y Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 20(60), 25-51.
- Fabra, M., y Camisón, C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 129-142.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*. Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. International Conference. Salvador de Bahía (563-575).
- Grijalva, A., Palacios, J., Patino, C., y Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analitika*, 13(1), 7-45
- Hauff, S., Richter, N., y Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International business review*, 24(4), 710-723.
- Hytti, U., Kautonen, T., y Akola, E. (2013). Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 2034-2053.
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., y Dueñas Fernández, D. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, (19).
- Instituto Nacional de Estadística y Censos –INEC– (2015). Metodología para la medición del empleo en Ecuador. Quito.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.



- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrent-Quetglas, M., y Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención primaria*, 37(4), 209-214.
- Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Díaz-Mendi, A. R., y Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2), 127-134.
- Robbins, S. P. (2004). Las actitudes y la satisfacción laboral. *Comportamiento organizacional*. 73-92 Pearson education.