

Trabajo Fin de Máster

Determinantes de la satisfacción con la vida de los trabajadores europeos

Autor:

Chao Han

Directores:

Ana Gil Lacruz

Raquel Ortega Lapiedra

ÍNDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
I. MARCO TEÓRICO	9
DETERMINANTES SOCIO-ECONÓMICOS	10
DETERMINANTES LABORALES.....	13
Tipo de empleo.....	14
Horas extraordinarias del trabajo	15
Participaci ón en la toma de decisi ón y la autonom á en el trabajo.....	16
Tama ño organizacional	18
DETERMINANTES INDIVIDUALES.....	19
G énero.....	19
Edad	21
II. METODOLOG Á.....	22
DATOS Y MUESTRAS.....	22
MEDICIÓNES DE LAS VARIABLES	23
MÉTODO	25
III. RESULTADOS PRINCIPALES.....	26
CONCLUSIÓN	36
BIBLIOGRAF Á	38

ÍNDICE DE LAS TABLAS Y FIGURAS

Figura 1 Satisfacci ón con la vida en toda Europa (escala de 1-10).....	13
Tabla 1 Paises europeos entrevisados	24
Tabla 2 Estimaci ón de satisfacci ón general con la vida de diferentes grupos de paises .	27
Tabla 3 Influencia de la edad, sexo, estado civil, n úmero de miembros familiares, etc. sobre la satisfacci ón con la vida (I)	28
Tabla 4 Influencia de la edad, sexo, estado civil, n úmero de miembros familiares, etc. sobre la satisfacci ón con la vida (II)	29
Tabla 5 Satisfacci ón de los trabajadores aut ónomos o empresa familiar	31
Tabla 6 Satisfacci ón de los trabajadores por cuenta ajena en los centros p úblicos	31
Tabla 7 Satisfacci ón de los trabajadores por cuenta ajena en los centros privados.....	35

RESUMEN

Este trabajo examina el impacto de las características económicas individuales, sociales y organizacionales sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores europeos a través de un análisis de cohortes generacionales y comparativa internacional. El análisis se centra en Europa para analizar las diferencias y similitudes entre países geográficamente cercanos. Con este objetivo, se verifican las hipótesis con el análisis multivariante mediante el programa STATA utilizando la base de datos European Social Survey (ESS). Los resultados del presente trabajo nos sugieren que cuando estudiamos la satisfacción con la vida de los trabajadores se deben considerar un conjunto diverso de factores. La principal contribución de este trabajo es mejorar la comprensión de la satisfacción con la vida de los individuos, así como los factores que influyen en la misma. Al mismo tiempo, se ofrecen algunas implicaciones para las empresas con el fin de que perfeccionen el bienestar o felicidad de sus trabajadores.

Palabras Claves: satisfacción con la vida de los trabajadores; determinantes individuales, sociales y organizacionales

ABSTRACT

This paper examines the impact of individual, social and organizational characteristics on life satisfaction among European workers through a generational cohort analysis and international comparisons. The study focuses on European countries in order to analyze the differences and similarities among countries that are geographically close. To this end, the hypotheses are tested with multilevel analysis using STATA with data drawn from The European Social Survey (ESS). The results of this study suggest that to study the life satisfaction of workers, a wide range of factors should be considered. This work provides contribution to improve the understanding of the life satisfaction of individuals, and the factors that influence it. At the same time, it provides companies with empirical evidence to imply policies on Human Resources with the goal of improving the well-being of their employees.

Key Words: workers' life satisfaction; organizational, social and individual determinants

INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella, otras dinámicas de relaciones en la vida de los individuos. Estas dinámicas nuevas demandan cambios en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia. Al mismo tiempo, por todo el mundo se está experimentando la crisis económica más grave desde la década de 1930, por lo que la presión ejercida sobre la vida, la familia y el trabajo es cada vez más grave, lo que condiciona seriamente la calidad de vida de las personas. Bajo este contexto, nos hacemos la siguiente pregunta “¿cómo valoran los ciudadanos la satisfacción de su vida y el bienestar personal?”, así se observa que tanto a nivel teórico en la literatura como en término de implementación de políticas sociales activas se ha incrementado el interés por tratar temas de satisfacción con la vida de los individuos, especialmente de los trabajadores en el contexto dinámico actual.

La investigación sobre los índices de satisfacción de vida tomó relevancia a partir de los años setenta (Jiménez y Moyano, 2008) cuando el concepto de satisfacción de vida evolucionó y empezó a concebirse desde una dimensión psicosocial más allá de las condiciones que cubren las necesidades básicas (alimentación, vivienda y cuidados médicos suficientes, entre otros). Durante este período, las investigaciones asumen el impacto del trabajo sobre la familia y viceversa (Clarck, 2000). Actualmente, se considera que una de las condiciones subjetivas de la satisfacción de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos influyen recíprocamente (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

La satisfacción con la vida se define como un proceso de juicio cognitivo, donde se evalúa la calidad de vida global, de acuerdo a un criterio apropiado para la persona (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985). En este sentido, se otorga una mayor

satisfacción en el gado en que las circunstancias de vida corresponden con el est ándar de éxito que establece el sujeto (Pavot y Diener, 1993). En la literatura, existen varios niveles de determinantes sobre la satisfacción de los trabajadores, incluyendo los factores sociales, organizacionales e individuales.

Respecto a los factores sociales, la economía social de un país tiene un gran impacto en la satisfacción con la vida de los individuos. Dentro de la Unión Europea, según la primera encuesta europea sobre la calidad de vida (Alber, Delhey et al, 2004), los residentes en países de altos ingresos experimentan un nivel superior de la satisfacción de vida. Así las personas con bajo nivel de renta en Dinamarca, se consideran más satisfechos que aquellos que tienen altos niveles de renta en Bulgaria. Las diferencias principales en el nivel de satisfacción con la vida entre los antiguos y nuevos estados miembros de la UE radica en el nivel de prosperidad económica de cada país, medido a través de distintas variables (Böhnke, 2008).

Las investigaciones realizadas respecto de los factores laborales para fomentar la satisfacción con la vida muestran una relación positiva en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales (Clark, 2000; Anderson et al., 2002). Schjoedt (2013) sugiere que existe una diferencia significativa de la satisfacción con la vida entre los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena. Los emprendedores son los únicos responsables de la nueva empresa y su desarrollo, también cumplen varias funciones en su trabajo comparando con el empleado, de tal manera, sufren mayor tensión que los trabajadores asalariados. En esta línea, Parasuraman y Simmers (2001) examinan que los trabajadores independientes experimentan niveles más alto del conflicto entre trabajo y familia y a su vez, más baja satisfacción de la vida que los trabajadores asalariados. Las características organizacionales tales como el tiempo, flexibilidad, la autoridad, autonomía y variedad en el puesto de trabajo pueden tener efectos positivos en la motivación y el despelique de nuevas habilidades que pueden ser movilizadas para facilitar el funcionamiento en la familia y mejorar la satisfacción de los trabajadores (Jiménez y Moyano, 2008). Además, Bernfez et al. (2011) sugiere que

un clima laboral positivo del equipo de trabajo puede cultivar un ambiente que sea tolerante a los diferentes puntos de vistas, se suaviza los conflictos de las tareas laborales y mejora la satisfacción de los trabajadores.

Al nivel individual, Dixon y Bruening (2005) argumentan que las características como la personalidad, estructura familiar, sexo y el estado civil de los trabajadores pueden influir el balance entre trabajo – familia y la satisfacción con la vida. Diener (1984) llega a la conclusión de que las minorías en general tienen la satisfacción de la vida más baja que el resto de la población, tal vez debido al estatus socioeconómico más bajo. De tal manera, Diener sugirió que prácticamente todas las relaciones entre el estado civil y la satisfacción con la vida son positivas. Las relaciones de género en los lugares de trabajo, y las creencias basadas en el género fomentan las diferencias en el papel de la familia y trabajo, y en las presiones experimentadas por los hombres y mujeres. Estas diferencias pueden afectar a la naturaleza de las relaciones entre el trabajo y familia y la satisfacción con la vida de los trabajadores (Parasuraman y Simmers, 2001). En un estudio llevado a cabo en Singapur entre mujeres trabajadoras, las empleadas casadas afrontan mayor conflicto entre el trabajo y familia que las no casadas, lo que tiene un efecto negativo en su satisfacción laboral, así como en su satisfacción con la vida (Kim y Ling, 2001).

Por último, Beutell y Berman (2008) encontraron que la satisfacción con la vida se difiere entre la generación de Silencio (nacido desde 1925 – 1945), Baby Boomer (nacido desde 1946-1964) y la generación X (1965-1981). La generación de silencio se caracteriza como un grupo que sufrió la guerra y la depresión económica, las personas en este período fueron formadas por la familia tradicional con expectativas bien definidas y diferenciadas para los roles de familia y trabajo. En esta época, la contribución de la mujer está condicionada por el empleo de su marido. En este contexto, la generación de silencio tiene menos conflictos entre trabajo y familia, ya que culturalmente asume de una forma natural la diferenciación de los mismos. Los “boomers” están más lejos de la familia tradicional, y experimentan un profundo

cambio de roles tanto en el ámbito laboral como familiar, las mujeres y hombres comienzan a desempeñar nuevos roles sociales. Las mujeres se incorporan al mercado laboral y los hombres sufren la presión de involucrarse cada vez más en la familia. Adicionalmente, la generación de Baby Boomer representa la primera generación que cuida niños y padres ancianos al mismo tiempo (Kohl y McAllister, 1995). Estos cambios sociales provocan que la generación de los “baby boomers” sufran niveles más altos de conflicto entre trabajo y familia y menos satisfacción con la vida. Respecto a la generación X, se caracteriza por ser independiente, en busca de seguridad emocional, prefieren la informalidad y ser emprendedor frente a obedecer las reglas. La generación X se esfuerza para mantener el equilibrio en sus vidas, especialmente entre el trabajo y la familia, ya que pueden trabajar en cualquier momento en cualquier lugar dada su adaptación a la tecnología desarrollada. Sin embargo, muchas organizaciones no han desarrollado de forma eficiente políticas de flexibilidad laboral y familiar que apoye el cambio sociológico de esta generación. Este cambio en las políticas de compensación disminuirá la tensión que produce la conciliación entre trabajo y familia e incrementará la satisfacción con la vida.

La importancia de estudiar la satisfacción de los trabajadores con la vida radica en que permite a las empresas motivar a sus trabajadores mediante ajustes en los factores que influyen en la satisfacción general de los mismos y de esta forma desarrollar palancas organizativas que incrementen la productividad. No obstante, gran parte de la revisión de la literatura se centra en los factores que determinan el equilibrio entre el trabajo y familia, y no en su relación con la satisfacción general con la vida, así la evidencia empírica acerca la satisfacción con la vida de los trabajadores es todavía escasa.

Este trabajo pretende analizar los determinantes socio-económicos, laborales e individuales en la satisfacción de los trabajadores europeos mediante un análisis de cohortes generacionales y comparativa internacional. A través del análisis de cohortes generacionales, las categorías de trabajadores se dividen en dos grupos: trabajadores

autónomos o bien que trabajan en negocios familiares y trabajadores por cuenta ajena o asalariados. El análisis se centra en los países europeos para analizar las diferencias y similitudes entre países geográficamente cercanos. Con este objetivo, se utiliza la base de datos European Social Survey (ESS), la cual se basa en una encuesta internacional que nos proporciona un conjunto de datos sobre las actitudes, creencias y comportamientos de los ciudadanos en más de treinta países europeos.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar se presenta el marco teórico y las hipótesis. En el primer apartado de esta sección, se explican los determinantes sociales de la satisfacción de la vida. En el segundo apartado, se proporcionan los factores al nivel organizacional, tales como las horas de trabajo, tipo de empleo, tamaño de la empresa, la autoridad y el control de autonomía en el puesto de trabajo. En el tercer apartado se estudian los factores individuales de los trabajadores, incluyendo la edad, y sexo que podrán afectar a la satisfacción de los mismos. En la siguiente sección, se plantea la metodología utilizada para contrastar las hipótesis planteadas previamente. Así se describe la base de datos, y la medición de las variables. A continuación, se presentan los resultados obtenidos. Y por último, se exponen las conclusiones alcanzadas y las limitaciones del trabajo.

I. MARCO TEÓRICO

Con frecuencia, la satisfacción con la vida se utiliza como un sinónimo de bienestar subjetivo, siendo las variables que se miden para la misma la calidad de vida o felicidad. Desde un punto de vista conceptual (Martikainen, 2008), la satisfacción con la vida se caracteriza por una apreciación subjetiva y cognitiva sobre la condición de la vida. Se puede definir como un proceso subjetivo en el que las personas evalúan la calidad de sus vidas con sus propias normas. En general, la satisfacción con la vida se aprecia de manera global o específica, por ejemplo, con respecto al trabajo, la familia, o las relaciones sociales.

En general, los determinantes de la satisfacción con la vida de los individuos se clasifican en la literatura en tres tipos de variables: los de carácter social, organizacional e individual. Los dos primeros determinantes se denominan variables marco, y el último es la variable micro. La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción con la vida, así como la influencia de las condiciones económicas regionales en la relación entre los diversos ámbitos de la vida y satisfacción con la vida será el tema central de este estudio.

DETERMINANTES SOCIO-ECONÓMICOS

Desde el punto de vista social cuando se evalúa la satisfacción de la vida de los trabajadores, deben considerarse las circunstancias sociales en la que viven dichos trabajadores, tales como el grado del desarrollo económico del país o región, la institución política, servicio social y capital social, etc., puesto que se relacionan directamente con su calidad y satisfacción de la vida.

Solo unos pocos estudios han tratado de diferenciar entre las características de la sociedad y su relación con la satisfacción de la vida. Los indicadores de la prosperidad de un país ofrecen una explicación cuando se comparan diferentes niveles de satisfacción entre los países: cuanto menor sea el producto interior bruto (PIB), menor es el nivel de satisfacción en toda la población (Di Tella et al., 2003; Fahey y Smyth, 2004). Bjørnskov et al. (2006) encuentra que todas las personas en países con altos niveles de PIB tienen unas puntuaciones superiores de satisfacción. En esta línea, Seghieri, Desantis y Tanturri (2006) obtienen la misma conclusión de que los altos niveles de ingresos están asociados íntimamente con altos niveles de satisfacción. Al aumentar los niveles de ingresos y de consumo, un mayor número de necesidades pueden ser satisfechas, y por lo tanto, un mayor nivel de bienestar puede obtenerse.

En general, la situación económica de un país determina la satisfacción de los individuos en tres niveles: el consumo de bienes públicos y privados, el ingreso relativo del individuo y las expectativas sobre los flujos de ingresos futuros. Un nivel más alto de cualquiera de estos tres niveles debe aumentar el bienestar individual. Sin embargo, el nivel de ingresos no siempre afecta a la satisfacción con la vida de los individuos de manera positiva. En esta línea, Schyns (2002) sostiene que por encima de un cierto nivel, el ingreso no tiene un efecto adicional sobre la satisfacción, ya que las necesidades básicas se han cumplido, y la utilidad marginal es decreciente. Deaton (2008) sostiene que existe una relación fuerte entre los ingresos y la satisfacción con la vida en los países de bajos ingresos, pero dicha relación no concurre en los países de mayores ingresos.

En este sentido, los indicadores económicos no son el único factor que afecta la satisfacción con la vida de los individuos. Cada vez más las políticas públicas deben evaluarse en términos de una visión satisfactoria de la vida, de forma que influyen en la medida en que la asignación actual de bienes y recursos es acorde a las preferencias de los individuos. Igualmente, determinan en qué medida los políticos responden a sus ciudadanos, y a los grupos sociales (favorecidos o desfavorecidos). Y finalmente, los factores políticos configuran lo que se espera sobre la economía futura de un país, contribuyendo así a la satisfacción de las personas.

También hay evidencia empírica de que las instituciones contribuyen a la satisfacción de vida (Ovaska y Takashima, 2006). En general, las instituciones son el escenario óptimo para las transacciones de mercado con éxito, ya que aseguran el funcionamiento de las administraciones y de las condiciones básicas del trabajo, ofreciendo apoyos institucionales al emprendimiento; y responden a las dificultades de vida diaria proporcionando líneas guía para una mejor vida de los individuos.

Además, numerosos estudios corroboran que las relaciones estrechas entre las personas, tales como los socios, cónyuges, padres e hijos, parientes, amigos, vecinos y

compañeros de trabajo, son una fuente relevante de la satisfacción con la vida (Haller y Hadler, 2006). Al interactuar con los demás parece que la gente está más integrada en la sociedad, es decir, más conectada con la familia, amigos y la comunidad. Esta conexión social contribuye al bienestar físico y mental, ya que las personas obtienen la felicidad en el proceso de mantener la relación con los demás. Böhnke (2005) encontró que en los países ricos, el apoyo social influye en la satisfacción con la vida más que en los países donde el nivel de vida es generalmente bajo y la gente tiene malas condiciones de vida. Asimismo, la competencia en el puesto de trabajo en estos países ricos es especialmente intenso, y la competencia laboral es probable que tenga efectos negativos sobre la frecuencia del contacto con los amigos, familiares y compañeros de trabajo, así afecta negativamente a la satisfacción con la vida de los individuos.

Aunque los factores mencionados anteriores (el desarrollo económico, instituciones, políticas públicas y la relación social de los países) son difíciles de medir, todos estos forman un conjunto de las características sociales de un país que influyen en la calidad de vida de los individuos. Al mismo tiempo, los países de una misma región tienen similares grados de desarrollo económico (PIB, nivel de empleo, sistema de bienestar, etc.) y similares características sociales (niveles educativos, seguridad, estilos de vida, etc.). Basado en esta idea, la tercera encuesta europea sobre la calidad de vida (Grijpstra et al, 2013) examina la satisfacción con la vida clasificando los países europeos en cinco grupos según las características comunes de la circunstancia social de la vida de cada uno de ellos.

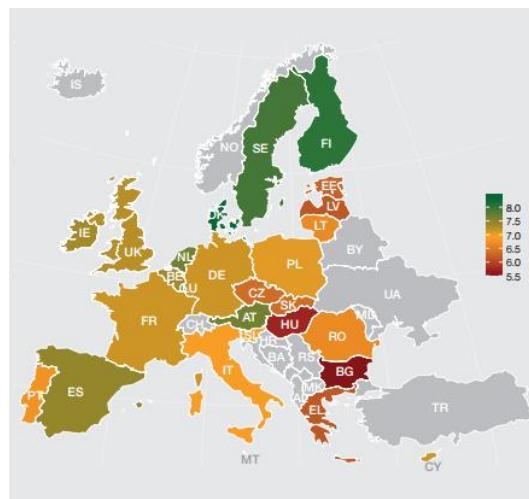
Empleando dicha encuesta, se encuentra que la satisfacción con la vida en los países nórdicos (Dinamarca, Finland, Sweden) es óptima y se relaciona con estrategias de desarrollo de capital humano y fuerte rendimiento personal (Grijpstra et al, 2013). La satisfacción del grupo Continental (Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Luxemburgo, los Países Bajos) se sitúa en el segundo lugar, se caracteriza por un alto ratio de empleo, la introducción de nuevas políticas para equilibrar el trabajo y la vida familiar y el fomento de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La satisfacción de los

ciudadanos de los países anglosajones (UK y Irlanda) es más o menos comparable al grupo Continental. Los países del grupo Mediterráneo (Grecia, Italia, Portugal, España) comparten un similar desarrollo social, su satisfacción con la vida está en el orden cuarto. Por último, el grupo Este de Europa (Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovenia) es el menos satisfecho en Europa.

En base a los argumentos previos, se plantea la siguiente hipótesis:

H1: Existen diferencias significativas de la satisfacción con la vida de los trabajadores entre diferentes grupos de países europeos.

Figura 1 Satisfacción con la vida en toda Europa (escala de 1-10)



Fuente: *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Subjective well-being (2013)*.

DETERMINANTES LABORALES

El trabajo es una faceta importante de la vida humana y tiene un fuerte efecto sobre la satisfacción de los trabajadores con su vida o su felicidad. La satisfacción con la vida, desde el punto de vista laboral, es un factor crítico a evaluar en la gestión de las empresas, dado que los trabajadores buscan suplir muchas de sus necesidades ejerciendo su actividad laboral, siendo un aspecto que impulsa a los trabajadores que logren los

objetivos que la empresa le plantea (Del Toro et al., 2011). Se presentan en esta sección algunos factores laborales que influyen la satisfacción con la vida de los trabajadores.

Tipo de empleo

En este trabajo se analizan dos tipos de empleo: trabajadores autónomos o empresa familiar, y trabajadores asalariados o por cuenta ajena. En general, los trabajadores autónomos tienen una remuneración inferior que los asalariados, pero esto no influye en su satisfacción con la vida (Block y koellinger, 2009), sino que obtienen la satisfacción desde la vida independiente. Teniendo la propiedad de la empresa o siendo sus propios jefes proporciona a los trabajadores la libertad y flexibilidad para estructurar la jornada del trabajo de acuerdo a sus preferencias y el control sobre la situación del trabajo (Parasurman y Simmers, 2001). De tal manera, los trabajadores autónomos o empresarios de la empresa familiar ganan una mayor autonomía, una utilización adecuada de su habilidad y más alta seguridad en el empleo, todo esto permite que los trabajadores autónomos gestionen el balance entre su vida laboral y familiar de manera más eficiente. En este sentido, parece que los trabajadores autónomos experimentan un nivel alto de satisfacción con la vida.

Sin embargo, es posible que los trabajadores autónomos o empresarios de empresa familiar también experimenten niveles más bajo de satisfacción con la vida que los trabajadores asalariados, ya que el emprendedor es el único responsable de la nueva empresa y su desarrollo y éxito (Schjoedt, 2013), asumen todo el riesgo del nuevo negocio. El emprendimiento no sólo cumple varias funciones en su trabajo, tales como gestión diaria, dirección de recursos humanos, y la planificación estratégica, sino también tiene gran número de funciones fuera de la empresa que están relacionadas con el desarrollo del negocio, por ejemplo, mantener la red social con otros empresarios o grupos ocupacionales debido a que la creación de redes es fundamental para la identificación de oportunidades de negocio y para el éxito del mismo.

En este sentido, los trabajadores autónomos invierten más esfuerzos en su vida laboral que los empleados asalariados. Además, hay evidencia de que los autónomos suelen tener un horario laboral más largo que los trabajadores por cuenta ajena (Parasuraman y Simmers, 2012; Binder y Coad, 2010), lo que da lugar a que los trabajadores tengan menos tiempo para disfrutar de la vida familiar. Como consecuencia, los trabajadores por cuenta propia pueden experimentar más conflictos entre la vida laboral y familiar que los empleados asalariados, y sienten una mayor presión disminuyendo, a su vez, su satisfacción con la vida.

En base a los argumentos previos, se plantea una hipótesis 2 acerca de la satisfacción con la vida y el tipo de empleo:

H2: Los trabajadores por cuenta propia experimentan un nivel diferente de satisfacción con la vida comparado con los trabajadores por cuenta ajena.

Horas extraordinarias del trabajo

Si bien se observa una relación positiva entre el número de horas que se trabaja semanalmente y el salario por hora, estos resultados sólo se validan para los profesionales con alto perfil académico y al principio de su carrera laboral. Por ejemplo, entre los trabajadores a tiempo completo, invertir 5 horas semanales de trabajo extra podría conllevar un incremento del salario anual en un 1% (Gicheva, 2013).

No obstante, trabajar largas jornadas, no sólo tiene impacto en el salario que percibe el trabajador, sino también en su bienestar. De hecho, las horas extraordinarias del trabajo tienen diferentes impactos tanto sobre la satisfacción del trabajo como sobre la satisfacción con la vida. En relación con los posibles resultados negativos para los propios trabajadores, Gray et al. (2004) y Spurgeon et al. (1997) sugieren que las horas extraordinarias pueden poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores. Las horas extraordinarias generan estrés de manera directa en la que los trabajadores

necesitan continuar su trabajo, lo que da lugar a la fatiga. El más claro efecto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores radica en la discapacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares y sus niveles de estrés.

El aumento de horas dedicadas al trabajo reduce necesariamente el tiempo para las actividades no laborales, así también incrementa la preocupación sobre la capacidad de dejar el trabajo y fomentar la relación familiar con eficiencia (Gray et al., 2004). La combinación de las horas extraordinarias y la presión derivada de las horas extras se ha asociado con los problemas de salud de los trabajadores. Según los estudios previos, los empleados que trabajan más de 50 horas por semana y afrontan una cierta presión de supervisión a trabajar horas extras experimentan no sólo una interferencia de trabajo-familia, sino también malestar, enfermedad, y la “sensación de depresión” (Golden y Wiens-Tuers, 2006; Dong, 2005; Dembe et al., 2005). Las horas extraordinarias obligatorias crean un riesgo fisiológico adverso para los trabajadores.

Por lo tanto, se propone la hipótesis siguiente:

H₃: Las horas extraordinarias del trabajo tienen impacto negativo sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores.

Participación en la toma de decisión y la autonomía en el trabajo

La participación en la toma de decisiones se define como compartir el poder de toma de decisiones con otras personas para lograr los objetivos organizacionales (Scott-Ladd et al., 2006). Witt (1995) sugirió que los supervisores podrían aumentar la sensación de control mediante la participación en la toma de decisiones con sus subordinados. El apoyo de la empresa sobre la participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores podría aumentar la motivación de ellos, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Los empleados que pueden influir en las decisiones que impactan en ellos mismos son más propensos a valorar los resultados de

las decisiones, reforzando, a su vez, su propia satisfacción. En este sentido, podemos entender como la mayor satisfacción proviene del alto nivel de participación, ocurre cuando los empleados están involucrados en la generación de las alternativas, los procesos de planificación y evaluación de los resultados.

Por otro lado, la autonomía se define como la libertad sustancial y la independencia utilizada en el procedimiento de realizar los trabajos (Hackman y Oldham, 1976). La necesidad de “autonomía” representa el deseo inherente de los individuos a sentir que tienen la libertad de decisión y control sobre la utilización de habilidades (Deci y Ryan, 2000). En este sentido, la autonomía supone la representación de las tareas y las políticas de la organización. Lo que significa que los empleados poseen el derecho de tomar las decisiones relacionadas con sus propias tareas. A los empleados les gustan las tareas en las que pueden demostrar sus habilidades, poseen un cierto grado de libertad y pueden controlar de forma autónoma su propio trabajo. Esto hace que el trabajo de los empleados sea considerado como un desafío personal. Cuando este desafío alcanza un nivel adecuado, se puede generar un sentimiento de satisfacción y felicidad.

En resumen, la participación en la toma de decisión y el poder de autonomía en el trabajo se han sugerido como un método para aumentar la satisfacción laboral, ya que proporcionan a los empleados una sensación de control y les hace sentirse menos amenazados (Witt et al., 2000). Karasek (1979) encontró que los trabajadores con menos poder de decisión y autonomía presentan comportamientos más insatisfechos en el trabajo, tales como la ansiedad, y la depresión, que los empleados con mayor poder. La participación en la toma de decisión y la autonomía proporcionan oportunidades a los empleados para presentar el valor de sí mismos. Esto corresponde a la autorealización de la pirámide de Maslow (1943). Una vez la necesidad de autorealización del trabajador se cumple, es más fácil alcanzar la satisfacción de los trabajadores. Al mismo tiempo, cuando la decisión tomada por un trabajador influye en las actividades organizacionales, se facilita la generación de sentimiento de pertenencia de los trabajadores y su satisfacción.

Por lo tanto, se propone la hipótesis siguiente:

H₄: Los trabajadores que participan en la toma de decisión sobre las tareas de su puesto de trabajo o tienen autonomía en el trabajo, experimentan mayor nivel de satisfacción con la vida.

Tamaño organizacional

Otro factor que influye en la satisfacción de los trabajadores es el clima organizacional, un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por los empleados que trabajan en ella e influencian su motivación y comportamiento (Manosalvas et al., 2015). Dentro de los factores del clima organizacional, el tamaño de la empresa es importante ya que podrá afectar la condición del trabajo en términos físicos y en la satisfacción personal. Esta variable se relaciona con el bienestar de los trabajadores en su trabajo, su calidad de vida laboral, y en consecuencia, afecta a su desempeño y a la satisfacción con la vida.

La literatura sugiere que las empresas grandes contratan a los trabajadores más cualificados, y compensan a sus trabajadores por las malas condiciones laborales (alta competencia entre los trabajadores, mayor presión sobre el trabajador para la obtención de resultados, etc.), ya que los recursos organizacionales constantes se reparten entre mayor número de trabajadores (Lallemand et al., 2007), de tal manera, que la competencia entre los empleados será más intensa, lo que da lugar a mayor presión y peor satisfacción.

Por otro lado, las empresas pequeñas o medianas son muy diferentes de las grandes. En general, las PYMES tienen los estilos de trabajo más flexibles, menos jerarquizadas y poseen un número reducido de empleados (Vargas y Nava, 2009). En tales empresas, los trabajadores tienen mayor participación, y se les dota de mayor autonomía. En las empresas pequeñas o medianas, la estructura organizacional es simple lo que da lugar a

un sencillo procedimiento y a una comunicación efectiva entre personas o departamentos, así como a un mejor flujo de información. En este clima organizacional, facilita una mayor satisfacción de los trabajadores. Este sentimiento de satisfacción podrá provocar la creatividad, la innovación, la participación y el compromiso organizacional (Vargas y Nava, 2009) de los trabajadores, así como una mejora de su desempeño laboral. En la práctica, muchas de las PYMEs son empresas familiares, los propietarios, y los miembros de la familia tienden a participar como parte de la fuerza de trabajo, los compañeros de trabajo también son familia.

Por lo tanto, se propone como hipótesis contrastar si la relación interpersonal es más armónica en las organizaciones pequeñas y medianas, tal que el clima organizacional en estas empresas sea más feliz que en las grandes, lo que contribuirá a una mayor satisfacción de los trabajadores:

H₅: Los trabajadores en las empresas pequeñas o medianas obtienen mayor satisfacción que en las grandes.

DETERMINANTES INDIVIDUALES

Desde el punto de vista de los trabajadores, su edad y género afectan a la valoración de su satisfacción con la vida.

Género

Independientemente del nivel de formación académica, cada vez más mujeres con responsabilidades familiares y con hijos pequeños buscan trabajo fuera de casa. La necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, le obliga a conciliar las demandas asociadas a cada uno de sus roles y evitar conflictos que puedan influir en su satisfacción con la vida.

La naturaleza de género en el trabajo, y las creencias o expectativas basada en el género sugieren la probabilidad de que los hombres y mujeres experimentan diferentes presiones en los ámbitos del hogar y del trabajo. Es posible que estas diferencias puedan afectar a la naturaleza de las relaciones entre el tipo de empleo, conflicto de trabajo-familia, y la satisfacción con la vida (Parasuraman y Simmers, 2001). La teoría de los roles de género implica que los hombres y mujeres difieren en la cantidad invertida de tiempo y esfuerzo que dedican a las dobles demandas de los roles laborales y familiares (Parasuraman y Simmers, 2001; Gutek et al., 1991).

Los hombres se ajustan a su papel social como sostenimiento de la familia, en este sentido, están más involucrados psicológicamente en su trabajo que las mujeres, dedican más tiempo y esfuerzo al cumplimiento de su función laboral. Los hombres emplean mayor tiempo en el rol laboral, lo que les deja menos tiempo y energía disponible para el rol familiar. Mientras que las empleadas femeninas, no sólo desempeñan los mismos papeles laborales de los hombres, sino también dividen su tiempo y esfuerzo en la función familiar. En el caso de las mujeres empleadas casadas, aunque cuentan con menos tiempo para las tareas del hogar y el cuidado de los niños que las mujeres no empleadas, les dedican mucho más tiempo que los hombres. Las empresarias femeninas, lo mismo, están más condicionadas por los factores relacionados con la familia que los hombres (Collins-Dodd, Gordon y Smart, 2004; Kirkwood y Tootell, 2008). El impacto de los hijos es significativo sobre el deseo de lograr el equilibrio entre el trabajo y familia para las mujeres que ocupan puestos laborales de alta responsabilidad. Sin embargo, para las mujeres empresarias, es inevitable que inviertan más esfuerzo en el trabajo que las empleadas asalariadas. De esta manera, las empresarias mujeres disfrutan con más dificultad de un equilibrio entre trabajo y familia, y experimentan mayor presión derivada del trabajo y familia. En resumen, las mujeres desempeñan múltiples roles, lo que produce efectos negativos sobre su salud física y mental, a la vez, afecta negativamente sobre su satisfacción con la vida.

Por lo tanto, se propone la hipótesis siguiente:

H₆: Las mujeres obtienen menos satisfacción con la vida que los hombres.

Edad

En relación a la edad de los trabajadores y la satisfacción con la vida, la literatura sugiere que la satisfacción con la vida varía con la edad (Angelini et al. 2012; Fujita y Diener 2005; Hamarat et al. 2002). Aunque, por ejemplo, Hamarat et al. (2002) estudiaron las diferencias de la satisfacción con la vida entre los adultos jóvenes, de edad mediana y de edad mayor, y no encontraron diferencias significativas entre ellos. Sin embargo, Herzberg et al. (1957) sugiere que “en general, la moral es más alta en los trabajadores jóvenes, y se tiende a bajar durante los primeros años de trabajar. El punto más bajo se alcanza cuando los trabajadores están al final de la década de los 30. Después de este período, la moral del trabajo sube constantemente con la edad”.

En realidad, la existencia de diferencias de satisfacción con la vida entre las personas con distintas edades se debe a las características diferentes de cada etapa de la edad. Los trabajadores jóvenes, de 18 a 34 años, acaban de empezar a trabajar, tienen entusiasmo sobre las cosas nuevas que surgen en el trabajo, y centran su atención en la personalidad, la felicidad, así como en el trabajo y la educación (Westerhof et al., 2001). Al mismo tiempo, experimentan menos tensión derivada de la familia. De tal manera, que es más fácil para ellos que obtener la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Debido a que los jóvenes pueden tener expectativas más altas sobre su trabajo y la vida, la satisfacción de ellos se modifica cuando la situación laboral no cumple sus necesidades. La satisfacción con la vida de los trabajadores jóvenes disminuye en los últimos años de este período.

Los trabajadores de edad mediana, entre 35 a 49 años, prestan gran atención a sus trabajos y persiguen el éxito de la carrera. En este período de su vida se enfrentan a la mayor competencia en el mercado laboral. No obstante, en este período, en el que han estructurado su propia casa, tienen la responsabilidad de cuidar a la familia, mantener a

sus hijos y apoyar a sus padres. Se hacen más esfuerzos para mantener el equilibrio en sus vidas, especialmente entre el trabajo y la familia. Se espera que esta situación aumente el conflicto entre el trabajo y la familia y dificulta la vida. Respecto a los trabajadores mayores, presentan más interés en su propia salud, y es posible que tiendan a reducir sus expectativas en algunos aspectos laborales (Clark et al., 1996). En este sentido, los mayores pueden obtener la satisfacción con la vida de manera más fácil.

Aunque la forma de relación entre los diferentes cortes de edad y la satisfacción con la vida no es lineal, es difícil de explicar claramente que dicha relación adopta la forma de una U o U invertida, tal que podemos decir que los trabajadores en diferentes grupos de edad experimentan diferentes niveles de satisfacción con la vida.

Por lo tanto, se propone la hipótesis siguiente:

H₇: La satisfacción con la vida difiere significativamente entre los trabajadores jóvenes, de edad mediana y mayores.

II. METODOLOGÍA

DATOS Y MUESTRAS

Para probar las hipótesis anteriores, el análisis está basado en los datos proporcionados por la European Social Survey (ESS 2014-2015), dicho cuestionario incluye ítems sobre el cambio en la estructura social, las condiciones de la vida y trabajo en Europa, y el desarrollo económico de los países. Esta encuesta nos proporciona la ventaja de una mayor heterogeneidad de las muestras, así como también de las actitudes, creencias y los comportamientos de las diversas poblaciones europeas, por lo que representa un conjunto amplio de información acerca no sólo la satisfacción con la vida de las personas en Europa, sino también los factores que podrían afectar dicha

satisfacción de los trabajadores. Para garantizar la calidad de las estimaciones de la encuesta, se requiere que todos los países que participan en ESS lleven a cabo la recogida de los datos de manera presencial.

Según el principio de ESS, las muestras deben ser representativas de todas las personas mayores de 15 años (sin límite de edad) residentes dentro de cada país, independientemente de su nacionalidad, ciudad o idioma. Los individuos que participan en la encuesta son seleccionados por los métodos estrictos de probabilidad aleatoria en cada etapa. El tamaño efectivo mínimo que cada país debe alcanzar es de 800 o 1.500 observaciones. La encuesta del periodo 2014-2015 cuenta con 28.221 observaciones procedentes de 21 países (Austria, Bélgica, Suiza, República Checa, Alemania, Dinamarca, Estonia, España, Finlandia, Francia, UK, Hungría, Irlanda, Israel, Lituania, Holanda, Noruega, Polonia, Portugal, Suecia y Eslovenia).

Dentro de los datos recopilados para el presente trabajo, destacamos: el grupo de país como indicador socioeconómico; variables organizaciones (tipo de empleo, tamaño de empresa, horas extraordinarias y la autonomía del puesto de trabajo) y variables individuales (género, edad, nivel educativo, tamaño del núcleo familiar, tamaño de la zona de residencia, y el grado de dificultad de llegar a fin de mes).

MEDICIONES DE LAS VARIABLES

La variable dependiente se evalúa mediante tres niveles de la satisfacción con la vida de los individuos: global, económico, y de felicidad. Las preguntas diseñadas para medir esta variable son: considerando todas las cosas, ¿qué tan satisfecho está usted con su vida? ¿qué tan satisfecho está usted con el estado actual de la economía en su país? y ¿tomando todas las cosas juntas, cuántas felicidades tienes? Cada una de las preguntas se mide por una escala de Likert de once niveles: desde 0 (extremadamente insatisfecho o infelicidad) a 10 (extremadamente satisfecho o felicidad). Esta escala nos ofrece una medida válida, amplia y fiable de satisfacción con la vida.

El cuestionario involucra el país de cada individuo participante. Según las características geográficas, el desarrollo económico y social de cada uno de ellos, se agrupan en cinco grupos de países y se forma la variable independiente, el desarrollo socioeconómico de los países. Los cinco grupos de países europeos son: los países mediterráneos (Portugal y España), nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia y Noruega), continentales (Austria, Bélgica, Francia, Alemania, los Países Bajos y Suiza), los países de Este de Europa (República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Eslovenia y Israel), y los países anglofonos (Irlanda y Reino Unido).

Tabla 1 Paises europeos entrevisados

Country	Freq.	Percent	Cum.
AT	1,795	4.47	4.47
BE	1,769	4.40	8.87
CH	1,532	3.81	12.68
CZ	2,148	5.35	18.03
DE	3,045	7.58	25.60
DK	1,502	3.74	29.34
EE	2,051	5.10	34.45
ES	1,925	4.79	39.24
FI	2,087	5.19	44.43
FR	1,917	4.77	49.20
GB	2,264	5.63	54.83
HU	1,698	4.23	59.06
IE	2,390	5.95	65.01
IL	2,562	6.38	71.38
LT	2,250	5.60	76.98
NL	1,919	4.78	81.76
NO	1,436	3.57	85.33
PL	1,615	4.02	89.35
PT	1,265	3.15	92.50
SE	1,791	4.46	96.95
SI	1,224	3.05	100.00
Total	40,185	100.00	

El tipo de empleo se clasifica según si es trabajador por cuenta propia o cuenta ajena. Dentro de los trabajadores por cuenta ajena se difiere entre trabajar en centros públicos o privados. En este sentido, existen tres tipos de empleo en este trabajo. Las horas extraordinarias se miden mediante la diferencia entre la hora contratada y la hora trabajada normalmente. La participación en la toma de decisión y la autonomía de los trabajadores se mide mediante dos ítems con la escala de Likert de once puntos: el peso de autonomía que le permite decidir cómo marcha su propio trabajo diario, y la influencia de los trabajadores sobre las decisiones políticas de las actividades corporativas, se miden mediante la escala de Likert (de 0 a 10).

El tamaño de la empresa se evalúa mediante el número de empleados que posee la empresa. Una vez se obtiene el número de empleados de las empresas, se etiqueta en cinco grupos: *size 1* mini empresas (≤ 10 empleados), *size 2* se codifica como empresas pequeñas (10 - 24 empleados), *size 3* la mediana (25 - 99 empleados), *size 4* es la grande (100 - 499 empleados), y *size 5* se codifica como empresa super grandes (≥ 500 empleados).

Y por último, las variables independientes, el sexo y edad de los individuos se miden a través de pregunta directa. La edad de los individuos se clasifica en tres grupos: la generación Y, se nace durante 1981-1997 (19-35 años); la generación X, se nacen durante 1966-1980 (36-50 años); y la generación de Baby Boomers, que se nacen durante 1950-1965 (51-66 años).

Por último, como variables de control se consideran el estado civil, nivel de educación, número de miembros familiares que viven conjunto con los individuos entrevistados, el tamaño de la ciudad en la que viven, y el grado de la dificultad con el que llegan a final de mes.

Metodología

Se contrastan las hipótesis con el análisis multínivel mediante el programa STATA. El análisis de datos utiliza el método de análisis de cohorte en el que se identifican tres modelos. La variable dependiente en cada modelo es la satisfacción con la vida de los individuos. El análisis multínivel permite incluir características de grupos diferentes en el modelo de la satisfacción con la vida de los trabajadores. En nuestro caso, la agrupación que se tiene en cuenta son los sistemas de bienestar que caracterizan a los países europeos contemplados y que se han descrito en la sección anterior (países mediterráneos, nórdicos, continentales, del este de Europa y anglófonos). Los modelos multínivel son indicados en caso de que los datos tengan una estructura jerarquizada. En

este trabajo, la estructura se define con datos individuales, nacionales y grupos de países clasificados por sistemas de bienestar. La ventaja de estos modelos radica en la capacidad de explorar y definir las variaciones de los resultados a cada nivel de la jerarquía después de controlar por las variables explicativas. Al prestar atención a la zona geográfica de residencia, se busca entender si las diferencias geográficas son las consecuencias geográficas de las características poblacionales (tales como género, edad o nivel educativo) o características no observadas.

Al incorporar las características de grupos al modelo multinivel, se obtienen estimaciones correctas de los errores estándar y se facilita la exploración de la variación entre grupos que puede ser de interés por derecho propio. Además, se pueden construir también pruebas válidas e intervalos de confianza y se pueden incorporar variables de estratificación al modelo. Para llevar a cabo las estimaciones, se sigue la estrategia empírica del trabajo de Pinilla et al. (2002).

III. RESULTADOS PRINCIPALES

La muestra está compuesta por 26.109 observaciones. En primer lugar, se realiza un análisis global desde el punto de vista general sobre la influencia de cada variable independiente sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores. En cuanto al desarrollo socioeconómico de los países (Tabla 2), la satisfacción en los países nórdicos es óptima, ya que hay 40.25% personas en los nórdicos experimentan satisfecho sobre sus vidas. La favorable situación socio-económica de los países tales como Dinamarca, Finlandia, Suecia y Noruega provee un entorno óptimo para la satisfacción con la vida de los trabajadores que viven en estos países. En segundo lugar, un 28.91% de los trabajadores en los países continentales (Austria, Bélgica, Francia, Alemania, los Países Bajos y Suiza) están satisfechos sobre la vida. Entre los trabajadores de Irlanda y Reino Unido, el 21.17% de ellos se consideran satisfechos con la vida. En último lugar, los

trabajadores portugueses y españoles, y de Este de Europa experimentan menos satisfacción con la vida, pues sólo lo están el 16.32% y 15.39% respectivamente.

Tabla 2 Estimación de satisfacción general con la vida de diferentes grupos de países

Mean estimation		Number of obs = 26057					
1: grupo = 1							
2: grupo = 2							
3: grupo = 3							
4: grupo = 4							
5: grupo = 5							
Over		Mean	Std. Err.	[95% Conf. Interval]			
<i>lifesatisfaction</i>							
1		.1632476	.0062832	.1509321 .1755631			
2		.4025921	.0070348	.3888035 .4163806			
3		.2891416	.0053392	.2786764 .2996068			
4		.1539187	.004188	.14571 .1621273			
5		.2117495	.0073413	.1973602 .2261389			

En cuanto a la edad, se observa que los trabajadores mayores están más satisfechos con la vida. Los porcentajes de satisfacción con la vida es del 38.71% para los trabajadores con más edad, del 34.4% para los trabajadores con edades intermedias, y del 26.88% para los más jóvenes. La posible explicación de este resultado es que los mayores ya están en la etapa de “disfrutar la vida”, reducen sus expectativas en algunos aspectos laborales, y al mismo tiempo, tienen menos presión derivada de crianza de los hijos, así como que relativizan las situaciones de más stress incrementando sus niveles de felicidad. Pero para los jóvenes en edades intermedias todavía sufren la presión del trabajo, así también de la familia, por lo que la vida para ellos es más difícil relativamente. Las mujeres experimentan más satisfacción que los hombres aunque la diferencia entre estos dos grupos es muy poca. Además, los trabajadores solteros sienten mayor satisfacción con la vida, que los casados. En general, los trabajadores con mayor nivel educativo, educación universitaria y secundaria, tienen mayor satisfacción con la vida. También observamos que las personas que viven en zonas rurales tienen mayor satisfacción (35.3%), mientras que la satisfacción de los individuos que viven en las ciudades grandes es menor (31.85%). Respecto al tipo de empleo, los trabajadores asalariados parecen tener un mayor nivel de satisfacción con la vida (87.53%), mientras que los empresarios de las empresas familiares y los emprendedores tienen menos

satisfacción (1.52% y 10.93% respectivamente), puesto que los trabajadores asalariados no necesitan asumir el riesgo del fracaso de la empresa, experimentan menos presión laboral relativa respecto a los otros dos tipos de empleo. En cuanto a la influencia del tamaño empresarial, podemos observar que las empresas pequeñas y medianas parecen proporcionar más atención a sus empleados y un entorno laboral más cómodo para sus trabajadores.

Tabla 3 Influencia de la edad, sexo, estado civil, número de miembros familiares, etc. sobre la satisfacción con la vida (I)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
age1	26109	.2688345	.4433622	0	1
age2	26109	.3440576	.4750691	0	1
age3	26109	.3871079	.487098	0	1
female	26101	.5208996	.4995726	0	1
married	12728	.047533	.2127843	0	1
divorced	12728	.2433218	.4291046	0	1
single	12728	.6544626	.4755618	0	1
widow	12728	.0546826	.2273686	0	1
familymemb~s	26086	2.765276	1.338219	1	13
primaryorl~s	26012	.1826849	.3864154	0	1
secondary	26012	.4655928	.4988243	0	1
tertiary	26012	.3517223	.477517	0	1
bigcity	26109	.3185875	.4659376	0	1
smallicity	26109	.3283542	.4696234	0	1
countryside	26109	.3530583	.4779298	0	1
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
familybusi~s	26109	.0152821	.1226749	0	1
employee	26109	.8753686	.3303068	0	1
selfemployed	26109	.1093493	.3120829	0	1
publicente~e	25378	.2953345	.456202	0	1
size1	25638	.3141431	.4641827	0	1
size2	25638	.1980264	.3985199	0	1
size3	25638	.2320384	.4221416	0	1
size4	25638	.1520789	.3591044	0	1
size5	25638	.1037132	.3048941	0	1
supervisor	26058	.2914652	.454446	0	1

En cuanto a la autonomía del trabajo y participación en la toma de decisiones, cuanto mayor es la participación, mayor es la satisfacción con la vida de los trabajadores. Pero, por otro lado, los trabajadores que tienen mayor poder de autonomía experimentan menor satisfacción, ya que aumenta la responsabilidad y sin duda la presión laboral. Por último, cuanto mayor es el número de horas extraordinarias, más

alta es la satisfacción de los trabajadores, debido principalmente a que normalmente las horas extraordinarias son pagadas a un mayor precio que las de contrato.

Tabla 4 Influencia de la edad, sexo, estado civil, número de miembros familiares, etc. sobre la satisfacción con la vida (II)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
workdeciti~1	25989	.1445996	.3517035	0	1
workdeciti~2	25989	.0844203	.2780225	0	1
workdeciti~3	25989	.1767671	.3814788	0	1
workdeciti~4	25989	.2736927	.4458617	0	1
workdeciti~5	25989	.3205202	.4666855	0	1
workorgani~1	25887	.3135164	.4639312	0	1
workorgani~2	25887	.1380229	.3449307	0	1
workorgani~3	25887	.2212694	.4151095	0	1
workorgani~4	25887	.171901	.3773016	0	1
workorgani~5	25887	.1552903	.3621882	0	1
hourscontr~t	24364	36.39435	11.8468	0	168
extrahours	25765	3.188977	7.159436	0	156
livingstat~1	25966	.3286991	.4697494	0	1
livingstat~2	25966	.4685743	.4990211	0	1
livingstat~3	25966	.1582839	.365014	0	1
livingstat~4	25966	.0444427	.2060806	0	1

A continuación, se realiza un análisis de cohorte que detalla cómo influye cada variable sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores según los tres tipos de empleo (los trabajadores autónomos y propietarios de empresas familiares, los trabajadores por cuenta ajena en centros públicos, y los trabajadores por cuenta ajena en centros privados). Es decir, la hipótesis 2 se verifica mediante tres modelos en los que cada variable tiene diferente influencia sobre la satisfacción con la vida según los tipos de empleo. La tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos para 899 trabajadores autónomos o empresarios de las empresas familiares. De acuerdo con los resultados obtenidos, la hipótesis 7 se sustenta, ya que los trabajadores de 19- 35 años (age 1) tienen menos satisfacción con la vida (*coef. = -0.1987*), los de 51-66 años (age 3) están más satisfechos (*coef. = 0.041*) que los jóvenes, y los trabajadores entre 36 a 50 años obtienen mayor satisfacción con la vida. Así los trabajadores jóvenes, de mediana edad y mayores experimentan diferentes niveles de la satisfacción con la vida. Los trabajadores femeninos (*coef. = 0.2472*) en este modelo se sienten menos satisfechos que los hombres, por lo que la hipótesis 6 también se acepta. Además, el resultado indica que el tamaño organizativo (reducidas (size 1) y grandes (size 4) empresas)

afecta a la satisfacción con la vida de los trabajadores autónomos de forma negativa (*coef. size 1 = -0.0509; coef. size 4 = -1.128*), mientras que el tamaño pequeño (*coef. size 2 = 0.086*), mediano (*coef. size 3 = 0.947*) y super grande (*size 5*) afectan positivamente sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores. La hipótesis 5 se sustenta. La variable participación en la toma de decisión y la autonomía en el trabajo se clasifica en cinco niveles según el grado de capacidad de decisión (*workdecition 1, 2 3, 4 y 5*) y autonomía (*work organization 1, 2, 3, 4 y 5*) en el puesto de trabajo. Asombrosamente, existe una relación negativa entre el grado de poder de decisión (*workdecition*) que permite los trabajadores decidir cómo marcha su propio trabajo diario y la satisfacción de los trabajadores autónomos. Es decir, la participación en la toma de decisión no trae mayor satisfacción para los trabajadores autónomos posiblemente por la presión que supone tomar decisiones solos continuamente. Por otro lado, el grado de autonomía en el trabajo no presenta un efecto claro sobre la satisfacción con la vida. Los trabajadores con menor autonomía (*coef. workorganization1 = -0.78*) están menos satisfechos, los con poca autonomía (*coef. workorganization2 = 0.59*) tienen más satisfacción que los que cuentan con media autonomía (*coef. workorganization3 = 0.21*), pero la satisfacción de las personas con mayor autonomía en trabajo (*coef. workorganization4 = -0.09*) desciende. Los dos aspectos de esta variable no nos indican un resultado claro, por eso, la hipótesis 4 se rechaza. Respecto a las horas extraordinarias, observamos que cuanto mayor sean las horas extraordinarias que se dedica en el trabajo, la satisfacción con la vida de los trabajadores autónomos será menor (*coef. extrahours = -0.0106*), aunque esta variable no tiene una influencia fuerte sobre la variable dependiente. La hipótesis 3 se apoya. Por último, los trabajadores autónomos en países nórdicos (grupo 2) experimentan mayor satisfacción con la vida (0.3186) en este modelo, los anglofonos se sitúan en segunda posición (0.0716), y los trabajadores en países mediterráneos (-0.1293) y Este de Europa (-0.1539) tienen menos satisfacción con la vida. De tal manera, los trabajadores autónomos o empresarios de empresas familiares en diferentes grupos de países experimentan distintos niveles de satisfacción, la hipótesis 1 se acepta ($\chi^2 = 0.0016$).

Tabla 5 Satisfacción de los trabajadores autónomos o empresa familiar

lifesatisfaction	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
age1	-.1987551	.2295923	-0.87	0.387	-.6487477 .2512375
age3	.0410709	.2224097	0.18	0.853	-.3948442 .4769859
female	.2472136	.1853806	1.33	0.182	-.1161256 .6105529
divorced	.4059179	.4054462	1.00	0.317	-.3887421 1.200578
single	.5012264	.3984219	1.26	0.208	-.2796662 1.282119
widow	-.6423111	.6862959	-0.94	0.349	-1.987426 .7028041
familymembers	.1642238	.067364	2.44	0.015	.0321927 .2962548
primaryorless	-.1391846	.2765012	-0.50	0.615	-.6811169 .4027477
secondary	.0948703	.1962872	0.48	0.629	-.2898456 .4795863
smallcity	.0865876	.2267968	0.38	0.703	-.3579259 .5311011
countryside	.0437112	.2155325	0.20	0.839	-.3787247 .4661472
size1	-.0509296	1.316174	-0.04	0.969	-2.630583 2.528724
size2	.0861561	1.339069	0.06	0.949	-2.538371 2.710683
size3	.9474894	1.371233	0.69	0.490	-1.740077 3.635056
size4	-1.128688	1.533133	-0.74	0.462	-4.133574 1.876197
supervisor	.2769025	.190965	1.45	0.147	-.0973819 .651187
workdecition1	-.1538377	.7586409	-0.20	0.839	-1.640746 1.333071
workdecition2	-.8357833	.8761494	-0.95	0.340	-2.553005 .8814381
workdecition3	-.6651129	.5062946	-1.31	0.189	-1.657432 .3272063
workdecition4	-.6395986	.3353793	-1.91	0.057	-1.29693 .0177328
workorganization1	-.7777783	.5270648	-1.48	0.140	-1.810806 .2552497
workorganization2	.593077	.4828424	1.23	0.219	-.3532767 1.539431
workorganization3	.2135569	.4091245	0.52	0.602	-.5883124 1.015426
workorganization4	-.0906109	.3283148	-0.28	0.783	-.734096 .5528743
hourscontract	-.0075636	.0053601	-1.41	0.158	-.0180692 .002942
extrahours	-.0106932	.0088909	-1.20	0.229	-.028119 .0067326
livingstatus2	-1.041287	.1870885	-5.57	0.000	-1.407974 -.6746005
livingstatus3	-1.670617	.346641	-4.82	0.000	-2.350021 -.9912128
livingstatus4	-2.076398	.6365633	-3.26	0.001	-3.324039 -.8287567
_cons	-1.081034	1.420818	-0.76	0.447	-3.865786 1.703719

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
country: Identity sd(_cons)	.4860023	.1489068	.2665863 .8860105

LR test vs. logistic regression: chibar2(01) = 8.73 Prob>=chibar2 = 0.0016

grupo	Summary of random effects for country: _cons		
	Mean	Std. Dev.	Freq.
1	-.12934757	.16928362	3467
2	.31858173	.24129066	4866
3	.01165932	.46824278	7216
4	-.15394349	.19897116	7457
5	.07167403	.02747615	3103
Total	.00997174	.33925728	26109

De la misma forma, la tabla 6 presenta el modelo de la satisfacción con la vida de los trabajadores asalariados en los centros públicos. Este modelo cuenta con 3151 observaciones. En los centros públicos, los trabajadores en la franja de edad de 19 a 35 años (age 1) experimentan menos tensión, por lo tanto, obtienen mayor satisfacción (*coef. = 0.2698*) en comparación con sus compañeros de mayor edad. Al mismo tiempo, la satisfacción de los trabajadores con edad mediana es menor que los de mayor edad.

La satisfacción con la vida difiere entre distintos grupo de edad, por lo que la hipótesis 7 se sustenta. En este modelo, las mujeres experimentan una menor satisfacción (*coef.* = -0.047) que los hombres, por lo que la hipótesis 6 se acepta. Al respecto del efecto del estado civil, en este modelo, sólo los trabajadores casados tienen una satisfacción positiva. Cuanto mayor es el número de los miembros de la familia que viven con los trabajadores entrevistados, mayor será su satisfacción con la vida (*coef.* = 0.062). Observamos que existe una relación positiva entre el tamaño de los centros públicos y la satisfacción con la vida de los trabajadores, es decir, cuando mayor sea el número de trabajadores en los centros públicos, mayor será la satisfacción de los propios trabajadores. Por eso, la hipótesis 5 es aprobada. En los centros públicos, sólo para los trabajadores con mayor participación en la toma de decisión tiene impacto positivo sobre la satisfacción con la vida, los demás con menor o no participación en la toma de decisión tienen una repercusión negativa en su satisfacción. Por otro lado, la mayor autonomía en el trabajo trae mayor satisfacción de los trabajadores. De esta manera, cuando mayor sea el peso que le permite los trabajadores decidir cómo marcha su propio trabajo diario y su influencia sobre las actividades corporativas, mayor será la satisfacción con la vida experimentada. La hipótesis 4 se acepta. En este modelo, las horas extraordinarias dedicadas en el trabajo también afecta a la satisfacción de los trabajadores de manera negativa (*coef. extrahours* = -0.0042). Esta variable tiene mayor influencia que en el modelo de los trabajadores autónomos. Por último, se obtiene mismo resultado con el modelo anterior en términos de la satisfacción con la vida en diferentes grupos de países. Los trabajadores asalariados en los centros públicos de los países nórdicos experimentan mayor satisfacción con la vida (*coef. grupo 2* = 0.471). Le siguen los empleados en países continentales cuya satisfacción con la vida está en segunda posición (*coef. grupo 3* = 0.1316). Por último, los trabajadores de los países mediterráneos (*coef. grupo 1* = -0.218) y de Este de Europa (*coef. grupo 4* = -0.2661), tienen menor satisfacción con la vida. Puesto que los trabajadores asalariados en los centros públicos de diferentes grupos de países experimentan distintos niveles de satisfacción, la hipótesis 1 se acepta ($\chi^2 = 0.0000$).

Tabla 6 Satisfacción de los trabajadores por cuenta ajena en los centros públicos

lifesatisfaction	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
age1	.2698759	.1235348	2.18	0.029	.027752 .5119997
age3	-.006453	.1273429	-0.05	0.960	-.2560405 .2431345
female	-.0479945	.097774	-0.49	0.624	-.2396281 .1436391
divorced	-.1536143	.2159158	-0.71	0.477	-.5768014 .2695729
single	-.3681695	.2085569	-1.77	0.078	-.7769335 .0405944
widow	-.3407503	.2783349	-1.22	0.221	-.8862767 .2047761
familymembers	.0620413	.0389726	1.59	0.111	-.0143436 .1384263
primaryorless	.1350431	.1638868	0.82	0.410	-.1861691 .4562553
secondary	.0198318	.1049903	0.19	0.850	-.1859455 .2256091
smallcity	.1503784	.1112727	1.35	0.177	-.0677121 .368469
countrieside	.2773429	.1172836	2.36	0.018	.0474712 .5072146
size1	-.0128299	.1798736	-0.07	0.943	-.3653757 .3397159
size2	-.0614238	.1549731	-0.40	0.692	-.3651656 .2423179
size3	-.1159371	.1446218	-0.80	0.423	-.3993907 .1675165
size4	.0040672	.1514267	0.03	0.979	-.2927237 .300858
supervisor	.0310969	.1102904	0.28	0.778	-.1850682 .2472621
workdecision1	-.2288574	.1889182	-1.21	0.226	-.5991303 .1414155
workdecision2	-.8075614	.211428	-3.82	0.000	-.221953 .3931702
workdecision3	-.5978855	.1477411	-4.05	0.000	-.8874527 .3083183
workdecision4	-.5403377	.1180286	-4.58	0.000	-.7716695 .3090059
workorganization1	-.0888789	.213679	-0.42	0.677	-.5076821 .3299244
workorganization2	-.175721	.2201236	-0.80	0.425	-.6071553 .2557132
workorganization3	-.2348812	.2021662	-1.16	0.245	-.6311196 .1613571
workorganization4	-.0767	.2001404	-0.38	0.702	-.4689681 .315568
hourscontract	-.0052598	.0047182	-1.11	0.265	-.0145074 .0039877
extrahours	-.0042329	.0084458	-0.50	0.616	-.0207863 .0123206
livingstatus2	-.7282237	.1032332	-7.05	0.000	-.930557 .5258904
livingstatus3	-1.318934	.1702778	-7.75	0.000	-.1.652673 .9851958
livingstatus4	-2.39752	.4034984	-5.94	0.000	-3.188363 -1.606678
_cons	-.0969806	.3948112	-0.25	0.806	-.8707962 .6768351

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
country: Identity sd(_cons)	.4163798	.0889413	.2739478 .6328657

LR test vs. logistic regression: chibar2(01) = 40.95 Prob>=chibar2 = 0.0000

grupo	Summary of random effects for country: _cons		
	Mean	Std. Dev.	Freq.
1	-.21847329	.21456013	3467
2	.47106315	.17570734	4866
3	.13161229	.29585977	7216
4	-.26611313	.18728728	7457
5	-.06662926	.13430227	3103
Total	.01123384	.3483195	26109

En el proceso de investigación, contamos con 6946 encuestas disponibles de trabajadores asalariados en los centros privados (Tabla 7). En este modelo, los trabajadores jóvenes (*coef.* = 0.4393) y los mayores (*coef.* = 0.0877) experimentan mayor satisfacción con la vida, pero los de edad mediana tienen menos satisfacción. Los trabajadores asalariados con diferentes edades experimentan distintos grados de

satisfacción en los centros privados. Las mujeres que trabajan en los centros privados experimentan mayor satisfacción con la vida que los hombres. Por lo tanto, las hipótesis 6 y 7 se aprueban en este modelo. Observamos que los empleados que no tienen parejas experimentan menos satisfacción con la vida. El número de los miembros familiares afecta positivamente la satisfacción de los trabajadores en este modelo. Respecto al tamaño corporativo, en los centros privados, cuando mayor sea el tamaño de la empresa, menor será la satisfacción con la vida de los trabajadores. La hipótesis 5 también se acepta en este modelo. Además, la participación en la toma de decisión afecta negativamente a la satisfacción con la vida, los trabajadores quienes tienen menos poder de decisión sobre los trabajos diarios tienen menos satisfacción con la vida (*coef. workdecition 1 = -0.2722; coef. workdecition 2 = -0.59; coef. workdecition 3 = -0.3274; coef. workdecition 4 = -0.219*). De forma similar, niveles bajos de autonomía en el trabajo repercuten negativamente en la satisfacción de los empleados, por lo que la hipótesis 4 se acepta. En cuanto a las horas extraordinarias, se obtiene resultado contrario que con los modelos anteriores, es decir, mayor número de horas extraordinarias dedicadas en el trabajo repercuten positivamente en la satisfacción de los trabajadores (*coef. extrahours = -0.0069*), por lo tanto, la hipótesis 3 se rechaza. Y por último, la hipótesis 1 se acepta, ya que el valor de chi² es menor que 0.05 con el nivel de confianza de 99%. Los empleados asalariados que trabajan en las empresas privadas en los países nórdicos (*coef. grupo 2 = 0.6443*) y continentales (*coneef. grupo 3 = 0.1107*) experimentan mayor grado de satisfacción con la vida, en tercera posición se sitúan los empleados de los países anglofonos (*coef. grupo 5 = -0.0405*), seguidos de los países mediterráneos (*coef. grupo 1 = -0.3439*). En resumen, los trabajadores asalariados contratados con las empresas privadas en los países con distintos niveles de desarrollo socioeconómico experimentan diferentes grados de satisfacción con la vida.

Tabla 7 Satisfacción de los trabajadores por cuenta ajena en los centros privados

lifesatisfaction	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
age1	.4393074	.0829321	5.30	0.000	.2767635 .6018513
age3	.0877237	.1015575	0.86	0.388	-.1113253 .2867727
female	.2022443	.0660651	3.06	0.002	.0727591 .3317296
divorced	-.0753706	.1705073	-0.44	0.658	-.4095587 .2588174
single	-.1105766	.1618983	-0.68	0.495	-.4278915 .2067383
widow	-.2422737	.2406779	-1.01	0.314	-.7139938 .2294464
familymembers	.0580646	.0251763	2.31	0.021	.00872 .1074093
primaryorless	.1750542	.1018885	1.72	0.086	-.0246435 .3747518
secondary	.0872355	.0782596	1.11	0.265	-.0661505 .2406215
smallcity	.1216407	.0790019	1.54	0.124	-.0332003 .2764816
countryside	.3352689	.0809478	4.14	0.000	.1766141 .4939237
size1	-.3025144	.118867	-2.54	0.011	-.5354893 -.0695394
size2	-.2777262	.120898	-2.30	0.022	-.5146819 -.0407705
size3	-.3517201	.1197938	-2.94	0.003	-.5865116 -.1169287
size4	-.1301465	.1268405	-1.03	0.305	-.3787493 .1184564
supervisor	.0541144	.0778436	0.70	0.487	-.0984563 .2066851
workdecition1	-.2722085	.1248174	-2.18	0.029	-.5168461 -.027571
workdecition2	-.5900918	.1357204	-4.35	0.000	-.8560988 -.3240847
workdecition3	-.3274153	.1051427	-3.11	0.002	-.5334912 -.1213395
workdecition4	-.2190836	.0879797	-2.49	0.013	-.3915208 -.0466465
workorganization1	-.2448517	.1445598	-1.69	0.090	-.5281836 .0384803
workorganization2	-.4666426	.1525705	-3.06	0.002	-.7656753 -.1676099
workorganization3	-.3436091	.1383564	-2.48	0.013	-.6147827 -.0724355
workorganization4	-.2211038	.135945	-1.63	0.104	-.487551 .0453435
hourscontract	-.0072021	.003125	-2.30	0.021	-.0133269 -.0010772
extrahours	.0069781	.0044795	1.56	0.119	-.0018017 .0157578
livingstatus2	-.7559495	.0720423	-10.49	0.000	-.8971498 -.6147492
livingstatus3	-1.264802	.1102099	-11.48	0.000	-1.48081 -1.048795
livingstatus4	-1.794715	.2161929	-8.30	0.000	-2.218446 -1.370985
_cons	-.4310379	.2952605	-1.46	0.144	-1.009738 .147662

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
country: Identity			
sd(_cons)	.4945795	.089452	.3469635 .704999

LR test vs. logistic regression: chibar2(01) = 150.01 Prob>=chibar2 = 0.0000

grupo	Summary of random effects for			
	country: _cons	Mean	Std. Dev.	Freq.
1	-.3439222	.18584523	3467	
2	.64436884	.23768594	4866	
3	.11075834	.30806163	7216	
4	-.32157319	.32443596	7457	
5	-.04056468	.01415258	3103	
Total	.00836912	.44448726	26109	

En resumen, los trabajadores en los tres tipos de empleo experimentan diferentes niveles de satisfacción con la vida, por lo que la hipótesis 2 se aprueba.

CONCLUSIÓN

El objetivo del presente trabajo es investigar los determinantes que afectan a la satisfacción con la vida de los trabajadores, para ello se han tenido en cuenta los factores socio-económicos del país en el que los trabajadores viven, los factores organizacionales de las empresas y las características individuales de los trabajadores. Con el fin de alcanzar este objetivo, se utilizan los microdatos de ESS para recoger la información, los cuales se analizan con el método de regresión logística.

El resultado de presente trabajo sugiere que la satisfacción con la vida de los trabajadores se ve afectada por varios factores. Basado en los resultados obtenidos, el desarrollo socioeconómico avanzado de un país ofrece un entorno estable, por ejemplo, el de los países nórdicos, que les permite a los trabajadores vivir con un mayor nivel de calidad de la vida, de tal manera, que es más fácil que se sientan satisfechos con la vida. Desde el punto de vista de los determinantes organizacionales, los resultados empíricos de este trabajo ofrecen algunos resultados para que las empresas perfeccionen el bienestar o felicidad del trabajador. Las empresas deben mantener un tamaño pequeño o mediano, reclamar pocas horas extraordinarias en el trabajo, y ofrecer un nivel adecuado de autonomía y de poder de toma de decisión a los trabajadores con el objetivo de mejorar su satisfacción. Debido a que deben asumir el riesgo y dificultad de crear y mantener el negocio o empresa, los trabajadores autónomos y los empresarios de empresas familiares experimentan mayor presión derivada del trabajo que los trabajadores asalariados, lo que afecta negativamente a su satisfacción con la vida.

Desde los determinantes individuales, las mujeres y los hombres desempeñan diferentes roles en los ámbitos del trabajo y familia, lo que se proyecta en distintas responsabilidades laborales y familiares, lo que fomenta las diferencias de género en la valoración de la satisfacción con la vida. Por otro lado, los trabajadores según cohortes generacionales tienen distintas percepciones sobre lo que se entiende por satisfacción

con la vida y distintas expectativas sobre la vida, por eso, la satisfacción con la vida para cada grupo de edad es diferente.

En cuanto a las limitaciones de presente trabajo, se centran en gran medida en la correlación entre las características individuales, de las organizaciones y sociales con la satisfacción con la vida, sin embargo, se descuida la causa que propoca dicha relación. En segundo lugar, el desarrollo socioeconómico de un país es difícil de medir, el trabajo sólo tiene en cuenta la satisfacción según las características económicas comunes de los cluster de países, pero no involucran los factores tales como la seguridad social y el nivel de salud y médico de los países. Finalmente, en cuanto a futuras líneas de investigación, será interesante incorporar análisis cruzados sobre la influencia de los determinantes sobre la satisfacción con la vida, por ejemplo, la interacción del sexo con el tipo de empleo ya que afecta a la relación entre las variables de los modelos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alber, J.; Delhey, J; Keck, W.; y Nauenburg, R (2004). Quality of life in Europe. First European quality of life survey 2003. *European foundation for the improvement of living and working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications for the European Communities.
- Ahmed, N.; Khan, M.; Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, Vol. 8. N °4, páginas 259-267.
- Anderson, S.; Coffey, B. y Byerly, R. (2002). Formal organization initiatives and informal workplace practices: links to work – family conflict and job – related outcomes. *Journal Management*, Vol. 28, N °2, páginas 787 – 810.
- Angelini, V.; Cavapozzi, D.; Corazzini, L.; Paccagnella, O. (2012). Age, health and life satisfaction among older Europeans. *Social Indicators Research*, Vol. 105, páginas 293–308.
- Ashkenazy, P. (2004). Shorter work time, hours flexibility and labor intensification. *Eastern Economic Journal*, Vol. 30, N °4, páginas 603–614.
- Benfez, M.; Mediana, F. y Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 32, N °1, páginas 69 – 81.
- Beutell, N. J. y Berman, U. W. (2008). Work – family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures. Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, N °5, páginas 507 – 523.
- Binder, M. y Coad, A. (2010). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Papers on Economics y Evolution*, N °1020. Fecha de revisión: 8 de Junio, 2016. <http://hdl.handle.net/10419/57547>
- Bjørnskov, Christian; Dreher, Axel; Fischer, Justina A. V. (2006). Cross-country determinants of life satisfaction: exploring different determinants across groups in society. *Arbeitspapiere // Konjunkturforschungsstelle, Eidgenössische Technische Hochschule, Zürich*, N ° 145.
- Block, J. y Koellinger, P. (2009). I can't get no satisfaction—necessity entrepreneurship and procedural utility. *Kyklos*, Vol. 62 (2), páginas 191-209.
- Böhnke, P. (2005). First European Quality of Life Survey: Life Satisfaction, Happiness and Sense of Belonging. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, fecha de revisión: 18 de Junio, 2016. <http://www.eurofound.eu.int/areas/qualityoflife/eqls.htm>
- Böhnke, P. (2008). Does society matter? Life satisfaction in the Enlarged Europe. *Social Indicators Research*, Vol. 87, páginas 189 -210.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, Vol. 6, N °23.
- Clark, S. (2000). Work / family border theory: A new theory of work / family balance.

- Human Relations*, Vol. 53, N °6, p áginas 747-770.
- Clark, A. E., Georgellis, Y., Lucas, R. E., y Diener, E. (2004). Unemployment alters the set-point for life satisfaction. *Psychological Science*, Vol. 15, N °1, p áginas 8–13.
- Clark, A.; Oswald, A.; Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69, p áginas 57-81.
- Collins-Dodd, C.; Gordon, I.; Smart, C. (2004). Further evidence on the role of gender in financial performance. *Journal of Small Business Management*, Vol. 42, p áginas 395–417.
- Deaton, A. (2008). Income, Health and Well-Being around the World: Evidence from the Gallup World Poll. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 22 (2), p áginas 53-72.
- Deci, E. L.; Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, p áginas 319–338.
- Del Toro, Jenniffer; Salazar, Mar á; Gómez, Javier (2011). Clima organizacional, satisfacci ón laboral y su relaci ón con el desempe ño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingenier á. *Cl o Am érica*, N °5, p áginas 204-227.
- Dembe, A., Erickson, J.B., Delbos, R.M., Banks, S., Reville, R., (2005). The impact of overtime and extended work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine* Vol. 62, p áginas 588–597.
- Di Tella, R., MacCulloch, R. J., y Oswald, A. J. (2003). The macroeconomics of happiness. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 85, N °4, p áginas 809–827.
- Diener, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, p áginas 542 – 575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, N °1, p áginas 71-75.
- Dong, X., (2005). Long workhours, work scheduling and work-related injuries among construction workers in the United States. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 31 (5), p áginas 329–335.
- European Quality of Life Survey 2012, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, fecha de revisi ón: 17 de Junio 2016. <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Fahey, T., & Smyth, E. (2004). Do subjective indicators measure welfare? Evidence from 33 European societies. *European Societies*, Vol.6, N 1, p áginas 5–27.
- Fujita, F.; Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88(1), p áginas158–164.
- Gicheva, D. (2013). Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 31 (4), p áginas 785-824.
- Golden, L. y Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 35, p áginas 382-397.
- Gray, M.; Qu, L.; Stanton, D.; y Weston, R. (2004). Long work hours and the wellbeing of fathers and their families. *Australian Journal of Labour Economics*, Vol. 7, N °2, p áginas 255-273.
- Grijpstra, D; Klaver, P.; Amber van der Graaf, Veldhuis, C.;Van Essen y Weijnen, T. (2013). Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Trends

- 2003–2012. *Eurofound. Publications: Office of the European Union, Luxembourg*.
- Gutek, B.A.; Searle, S.; Klepa L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, páginas 560-568.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol. 16, páginas 250–279.
- Haller, M. & Hadler, M. (2006). How Social Relations and Structures can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparative Analysis. *Social Indicators Research*, Vol. 75, páginas 169-216.
- Hamarat, E.; Thompson, D.; Steele, D.; Matheny, K.; Simons, C. (2002). Age differences in coping resources and satisfaction with life among middle-aged, young-old, and oldest-old adults. *The Journal of Genetic Psychology*, Vol. 163, N °3, páginas 360–367.
- Jimenéz, A. Y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, N °23, Vol. 1, páginas 116 – 133.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, páginas 285-308.
- Kirkwood, J.; Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management and Organization*, Vol. 14, páginas 285-302.
- Kohl, J.P. y McAllister, D.W. (1995), “‘Sandwich generation’ needs special benefits”, *Business Forum*, Winter/Spring, pp. 24-7
- Lallemand, T.; Plasman, R.; Rycx, F. (2007). The Firm-Size Wage Premium: Evidence from European Countries, *Empirica*, 34(5) páginas 427-451.
- Martikainen, L. (2008). The Many Faces of Life Satisfaction among Finnish Young Adults. *Journal of Happiness Studies*. DOI 10.1007/s10902-008-9117-2.
- Ovaska, T. and R. Takashima (2006). Economic Policy and the Level of Self-Perceived Well-Being: An International Comparison. *Journal of Socio-Economics* 35, páginas 308-325.
- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, Vol. 15(2), páginas 164-172.
- Parasuraman, S. y Simmers, C. (2001). Type of employment, work – family conflict and well-being, a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, N °5, páginas 551- 568.
- Pinilla, J.; González B.; Barber P. y Santana Y. (2002). Smoking in young adolescents: an approach with multilevel discrete choice models. *Journal of Epidemiological Community Health*. Vol. 56, páginas 227–232.
- Abdallah, S.; Stoll, L. y Eiffe F. (2013). Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Subjective well-being. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/quality-of-life-social-policies/quality-of-life-in-europe-subjective-well-being>
- Schjoedt, L. (2013). The influence of work and family conflict on male entrepreneurs

- life satisfaction: a comparison of entrepreneurs and non- entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, Vol. 26, N °1, páginas 45- 65.
- Schyns, P. (2002). Wealth of Nations, Individual Income and Life Satisfaction in 42 Countries: A Multilevel Approach. *Social Indicators Research* Vol. 60, páginas 5-40.
- Scott – Ladd, B., Travaglione, A., Marshall, V. (2006). Casual inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership &Organization Development Journal*, Vol. 27, N ° 5, páginas 399-414.
- Seghieri, C., Desantis, G. & Tanturri, M.L. (2006). The Richer, the Happier? An Empirical Investigation in Selected European Countries. *Social Indicators Research* Vol. 79, páginas 455-476.
- Spurgeon, A., Harrington, J. and Cooper, C. (1997). Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: a Review of the Current Position. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 54, páginas 367- 375.
- Vargas, H.; Nava, S. (2009). Formas organizacionales, perfiles gerenciales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo de PYMES en León, Guanajato. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N ° 121. Fecha de revisión: 4 de Julio, 2016. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/vtna.htm>
- Witt, L. A. (1995). Influences of supervisor behaviors on the levels and effects of workplace politics. In R. Cropanzano and K. M. Kacmar (Eds), *Organizational politics, justice, and support: managing social climate at work*. Westport, CT. Quorum Press, páginas 37-53.
- Westerhof, Gerben J.; Dittmann-Kohli, Freya; Thissen, T. (2001). Beyond life satisfaction: lay conceptions of well-being among middle-aged and elderly adults. *Social Indicators Research*, Vol. 56, N °2, páginas 179-203.
- Witt, L. A.; Andrews, Martha C.; Kacmar, K. Michele (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship. *Human Relations*, Vol. 53, N °341-357.