

Trabajo Fin de Grado

Factores determinantes de los sentimientos de los
trabajadores durante el trabajo

“Factors affecting the feelings of workers during
their work time”

Autor

Cynthia González Díaz

Director

Ignacio Giménez Nadal

Facultad de Economía y Empresa

2017

RESUMEN

La crisis que comenzó en 2007 y que aún estamos sufriendo en determinados sectores, sobre todo, sus consecuencias, ha afectado al mercado laboral. El Estado y las empresas han llevado a cabo políticas que tienen consecuencias sobre los trabajadores. Lo que les ha generado sentimientos contraproducentes para la empresa.

Por ello, en mi estudio quiero analizar una serie de variables que pueden afectar a determinados sentimientos del trabajador durante sus actividades de trabajo. Lo haré mediante unos análisis que me ayudarán a comprobar si realmente influyen y por tanto, si son de relevancia para poder mejorar la situación en el mercado laboral.

Me baso en un estudio estadounidense realizada en los años 2010, 2012 y 2013 y los principales resultados muestran que hay determinadas variables que afectan sobre los sentimientos de los trabajadores en su puesto de trabajo. Por tanto, habrá que tenerlas en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro de la empresa.

The crisis that began in 2007 and which we are still suffering in certain sectors, especially its consequences, has affected the labor market. The State and the companies have carried out policies that have consequences on the workers. What has generated them counterproductive feelings for the company.

Therefore, in my study I want to analyze a series of variables that can affect certain feelings of the worker during his work activities. I will do it through some analysis that will help me to see if they really influence and therefore, if they are relevant to better the situation in the labor market.

I draw on a US study conducted in the years 2010, 2012 and 2013 and the main results show that there are certain variables that affect the feelings of workers in their job. Therefore, they must be taken into account when making decisions within the company.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DESCRIPCIÓN DE DATOS	3
EVIDENCIA DESCRIPTIVA	6
ANÁLISIS ECONOMETRICO	14
CONCLUSIONES	22
BIBLIOGRAFÍA.....	26
ANEXO 1: Medias Oferta.....	27
ANEXO 2: Estudio t-Student Oferta.....	40
ANEXO 3: Mezcla de variables.....	46
3.1. Comparación mujeres y hombres con hijos	46
3.2. Comparación mujeres y hombres con los diferentes niveles salariales.....	46
ANEXO 4: Medias Demanda.....	48
ANEXO 5: Estudio t-Student Demanda.....	50

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Tabla de máximos Oferta	9
Tabla 2. Tabla de mínimos Oferta.....	10
Tabla 3. Tabla máximos Industria.....	12
Tabla 4. Tabla mínimos Industria	12
Tabla 5. Tabla máximos Ocupación.....	12
Tabla 6. Tabla mínimos Ocupación	13

INTRODUCCIÓN

Hace años, los trabajadores lucharon por sus derechos consiguiendo hechos impensables. Hoy en día, tras la crisis que hemos sufrido y que, en parte, seguimos sufriendo, sobre todo sus consecuencias, ha generado miedo en los trabajadores. Con ello me refiero a que el trabajador ya no se siente seguro en la empresa ya que no tiene la confianza de pertenecer a ella durante mucho tiempo.

Tiempo atrás cuando entrabas a una empresa, seguramente te jubilabas ya en ella. Pero actualmente, esa seguridad ya no la hay.

Todo esto genera en los trabajadores inseguridad, miedo, estrés, falta de fidelidad a la empresa, etc. Sentimientos imprescindibles para la felicidad de una persona tanto en el ámbito personal como laboral.

Al final, pasamos prácticamente un tercio de nuestras vidas junto a nuestros jefes y/o compañeros de trabajo, por lo cual es importante tener sentimientos positivos en tu puesto de trabajo. Además, hay estudios, como es el de Oswald, Proto and Sgroi (2016), que demuestran que un trabajador pleno es más productivo, rentable y genera mayores rendimientos en su puesto de trabajo.

Este tema me parece muy interesante y creo ciertamente que nuestro mercado laboral necesita una reforma pero que ésta se elabore pensando en el trabajador, eso sí, también en beneficio de la empresa. A algunos esto puede sonarles contradictorio, pero creo que si fomentamos a los trabajadores como se debe, la empresa puede ir a mejor.

Por ello, en mi estudio quiero analizar la influencia de diferentes variables sobre sentimientos en el trabajador durante sus actividades de trabajo.

Estas variables están relacionadas con la oferta (sociodemográficas) y la demanda (ocupación e industria) del mercado laboral,

El trabajo que realizo se ha basa en una encuesta estadounidense para los años 2010, 2012 y 2013 (Módulo de Bienestar de la Encuesta del uso del tiempo, American Time Use Survey) y está estructurado de la siguiente manera:

- 1- Evidencia descriptiva: realizo un análisis descriptivo de las medias de las diferentes variables a estudiar obteniendo de allí los primeros resultados.

Posteriormente se observa la veracidad de estos resultados mediante un análisis conocido como la T-Student que me marcará la significatividad de las variables.

- 2- Análisis econométrico: elaboro un modelo MCO, ya que éste contempla la posibilidad de mayor número de variables que afectan en los sentimientos, por lo que resulta más completo que los anteriores y por ello obtengamos unos resultados más fiables.
- 3- Conclusiones: por último expongo una serie de conclusiones basándome en los resultados obtenidos y otros estudios relacionados.

Los principales resultados obtenidos es que hay ciertas variables que afectan sobre los sentimientos de los trabajadores. Entre las que destaca sobre todo el horario y el salario. Aunque hay varias diferencias entre los análisis que realizo, en especial, en las conclusiones sobre el género.

Me gustaría destacar el año del estudio en el que baso mi trabajo (2010, 2012 y 2013), puesto que es el momento auge de la crisis. Es por ello que los resultados obtenidos de las variables se han visto afectados por ésta que la llevábamos sufriendo desde el 2007.

A lo que me refiero diciendo que la crisis ha afectado a los resultados de estas variables, es que si este trabajo lo hubiésemos basado en un estudio realizado en otra época (ya sea antes de la crisis o en un momento en el que ésta supuestamente está resurgiendo, como puede ser la actualidad), los resultados de éste hubiesen diferido, dándonos unas conclusiones de estas variables diferentes.

DESCRIPCIÓN DE DATOS

Los datos con los que he trabajado han sido extraídos de una encuesta estadounidense para los años 2010, 2012 y 2013, los Módulos de bienestar de la encuesta de uso del tiempo en América (American Time Use Survey, <https://www.bls.gov/tus/>). En esta encuesta un colectivo de individuos rellenan un diario, indicando lo que han ido haciendo durante todo el día.

Una vez completos todos los diarios, se seleccionan tres momentos del día, es decir, tres actividades. Se les pregunta cómo de fuerte experimentaron una serie de sentimientos que se detallan a continuación, evaluándolos del 0 al 6.

- ✓ Felicidad
- ✓ La importancia que le dan a lo que hacen en ese momento
- ✓ Pena
- ✓ Tristeza
- ✓ Estrés
- ✓ Cansancio sufrido en ese momento

Siendo 0 la mínima intensidad que experimentaron de cada uno de los sentimientos y en cada momento seleccionado, y 6 la máxima.

En particular, me interesaba únicamente aquellos momentos relacionados con actividad laboral, es decir, tras la selección, aquellas personas que evaluaban los sentimientos en su puesto de trabajo y relacionado con éste. Así, la muestra se restringe a personas que tienen un trabajo, y que han reportado sus sentimientos durante sus actividades de trabajo, por lo que mi muestra se ha restringido a 4119 individuos.

Centrándome en las diferentes variables que pueden influir en cada uno de los sentimientos mencionados anteriormente, he distinguido entre:

1. La oferta que hay en el mercado, que son variables socio-demográficas.
2. La demanda, en función del tipo de trabajo que se solicita

En cuanto a las socio-demográficas tenemos el género, si tienen hijos, el estado civil, la educación obtenida (Primaria, Secundaria, de 13 a 15 años, Universitarios, con Máster o Doctorado), la presencia de otras personas durante la actividad (trabajar sólo, con el

jefe, con un compañero de trabajo, con un subordinado, con amigos, con los padres, con la pareja, con un familiar o con otras personas), la franja horaria (de 4 a 8 de la mañana, de 9 a 13 horas, de 14 a 16 horas, de 17 a 19 horas y de 20 a 3 horas) y el tipo de salario (Salario bajo, medio y alto).

- Género: Hombre – Mujer
- Hijos: Tener hijos – No tener hijos
- Estado civil: Casado – Soltero
- Educación: Primaria – Secundaria – De 13 a 15 años – Universitarios – Máster o Doctorado
- Compañía laboral: Sólo – Jefe – Compañero de trabajo – Subordinado – Amigos – Padres – Pareja – Familiar – Otras personas
- Franja horaria: De 4 a 8 – De 9 a 13 – De 14 a 16 – De 17 a 19 – De 20 a 3
- Salario: Salario bajo – Salario medio – Salario alto

Y por otro lado, las variables de la demanda, es decir, los tipos de trabajo que hay en el mercado, distingo entre la industria y la ocupación. Habiendo 13 tipos de industrias y 10 tipos de ocupaciones.

- Industria 1: Agricultura, Forestal, Pesca y Caza
- Industria 2: Minería
- Industria 3: Construcción
- Industria 4: Manufactura
- Industria 5: Mayoristas y Minoristas
- Industria 6: Transporte
- Industria 7: Información
- Industria 8: Actividades Financieras
- Industria 9: Servicios profesionales
- Industria 10: Servicios educativos y de salud
- Industria 11: Ocio
- Industria 12: Otros Servicios
- Industria 13: Administración Pública

- Ocupación 1: Ocupaciones gerenciales, empresariales y financieras

- Ocupación 2: Ocupaciones profesionales y afines
- Ocupación 3: Servicios
- Ocupación 4: Ventas
- Ocupación 5: Ocupaciones de oficina y administración
- Ocupación 6: Agricultores, pescadores y forestales
- Ocupación 7: Constructores
- Ocupación 8: Instaladores, mantenimiento y reparadores
- Ocupación 9: Productores
- Ocupación 10: Transportadores de material

La clasificación de actividades laborales, sigue el mismo criterio que el trabajo de Gimenez-Nadal y Sevilla (2012). Las variables de sentimientos hacen referencia al concepto de "utilidad experimentada" acuñado por Daniel Kahneman (premio nobel en Economía). Además estos datos con los que he trabajado han sido utilizados por otros autores (Kahneman y otros, 2004; Kahneman y Krueger, 2006, Krueger, 2006), de ahí su fiabilidad.

EVIDENCIA DESCRIPTIVA

He realizado un análisis descriptivo a través del programa SPSS. Este programa estadístico informático se puede utilizar para la realización de investigaciones científicas. Con el cual he analizado la influencia de las variables sobre los sentimientos a través de las medias y posteriormente, para saber su significatividad real sobre ellos, un análisis mediante la T de Student.

El estudio de las variables; tanto de la oferta (Sexo, Hijos, Estado civil, etc) como de la demanda (Industria y ocupación) me ha dado unas medias de cada una. De este modo he observado como algunas son superiores que otras dependiendo del sentimiento a analizar. Por tanto, a priori, aquellas que obtenían una mayor media, serían el perfil que representaba más ese sentimiento. Por ejemplo, si la mujer obtiene un media superior en felicidad que el hombre, se puede decir que la mujer es más feliz que el hombre.

Pero, es necesario hacer un segundo estudio como es el análisis de la t-Student para comprobar que esa afirmación es realmente cierta. Por ello, con dicho estudio, se observa la significatividad de cada variable sobre el sentimiento, si ésta supera el límite establecido (1,96), significará que realmente esa variable tiene una influencia sobre el sentimiento y es interesante estudiarla.

A continuación voy a realizar el análisis – resultados de cada uno de los sentimientos; comenzando a valorar las **variables de la oferta**.

Para poder ver los resultados de las medias véase Anexo 1 y para la T-Student véase Anexo 2.

Si comenzamos con el **sentimiento de felicidad** se observa que tienen una media superior las mujeres, sin hijos, casadas, con una educación primaria, trabajando con su padre o madre en un horario de 9 a 13 horas y con un salario medio, por tanto, en principio, este perfil sería el más feliz. Pero analizando con la t de Student, se ha visto



como sólo la variable sexo y la variable salario son significativas, lo que quiere decir

que ser mujer y tener un salario medio sí que influye en que una persona en su puesto de trabajo tenga una mayor felicidad.

En el caso contrario, de aquellas variables que proporcionan una menor felicidad sería el ser hombre, tener una educación mayor de 16 años, es decir, con un máster o doctorado, trabajar solo en una franja horaria de 17 a 19 horas con un salario alto. Influyendo realmente sobre el sentimiento, las variables de género, compañía laboral, horario y salario de forma muy significativa.

En cuanto a la variable de **cuánta importancia le dan a lo que se está haciendo trabajando**, el que mayor le da es un perfil femenino sin hijos, con una educación de más de 16 años, soltera, trabajando con un padre o madre en una franja horaria de 20 a 3 horas y con un salario bajo. Aunque a través del segundo estudio se puede observar como influiría únicamente el estado civil, la franja horaria y el salario, influyendo en una mayor proporción el horario de 20 a 3 horas.

Si nos fijamos en aquello que le resta una mayor importancia nos situamos en un varón, con hijos y casado, con una educación de 16 años, lo que vendría a ser con título universitario, trabajando solo en un horario de 17 a 19 horas y con un salario alto. Siendo realmente cierto su influencia sobre dicha importancia, el educación, la compañía, la franja horaria y el salario.

Si nos centramos en la variable **pena**, se observa como con el estudio de las medias obtiene una puntuación mayor las mujeres solteras sin hijos, con una educación primaria, trabajando en una franja horaria de 17 a 19 horas con su padre o madre y cobrando un salario bajo. Sin embargo, analizando su significatividad y por tanto, su influencia real sobre la variable a estudiar, se puede ver como sólo es significativo la educación, el estado civil, el horario y el salario, siendo este último bastante influyente.

En el caso contrario, es decir, aquello que hace que el trabajador sienta menos pena es el tener una educación de 16 años, trabajar solo, en un horario de 4 a 8 horas de la mañana y con un salario alto, influyendo significativamente todo, excepto la compañía laboral.

El siguiente sentimiento a analizar es **la tristeza**, siendo una mujer sin hijos y sin estar casada, teniendo una educación primaria, trabajando con amigos en un horario de 14 a

16 horas y cobrando un salario bajo la que presenta una mayor tristeza en su puesto de trabajo. Aunque con el segundo estudio se puede observar como lo que realmente simboliza más tristeza es ser mujer, la educación, el estado civil y sobre todo con notable influencia, el salario. Cabe destacar también la influencia que tiene un nivel alto de salario y estar casado sobre sentir menos tristeza.

Ya vamos al penúltimo sentimiento, el **estrés**, es un perfil similar al anterior en cuanto a sexo, hijos y estado civil, aunque se observa como una educación de más de 16 años proporciona un mayor estrés que cualquier otro tipo de nivel educativo. Esto se podría deber a que a una mayor educación optas por un



puesto de mayor responsabilidad, lo que conlleva mayores preocupaciones. Se puede observar cómo trabajar dentro de un horario de 17 a 19 con un subordinado y teniendo un salario alto también magnifican el estrés en una persona. Aparentemente se ve una relación entre responsabilidad y salario. Y en cuanto a trabajar con el subordinado sucede algo similar, ya que a veces es difícil delegar en alguien ya que como jefe del subordinado, la responsabilidad sigue recayendo en ti.

En este sentimiento se observa, en el segundo estudio, que todo es significativo, por tanto, todas las variables estudiadas influyen en que una persona sienta mayor estrés.

Lo mismo ocurre con las variables que han salido que proporcionan un menor estrés, las cuales suele ser hombre casado, con hijos, con una educación primaria, trabajando solo en un horario de 4 a 8 cobrando un salario medio. Exceptuando la franja horaria que realmente no influye en que una persona se sienta menos estresada.

Por último, tenemos el **cansancio**, se ha obtenido que el perfil que se encuentra más cansado es una mujer con hijos y sin estar casada, con una educación primaria trabajando con su pareja en una horario de 17 a 19 horas y con un salario bajo. A través de la t de Student he podido comprobar que lo realmente que persiste de ese perfil es el sexo, la compañía laboral la cual se puede entender que proporcione mayor cansancio

ya que aparte de surgir problemas laborales se pueden añadir a éstos problemas personales, el horario con una gran significatividad y el salario.

Siendo lo que influye realmente de forma contraria es un horario de 4 a 8 horas y un salario alto, esto último se debe en parte a que, normalmente, los trabajos bien pagados no requieren gran esfuerzo físico.

CUADROS RESUMEN ANÁLISIS DESCRIPTIVO

LEYENDA	
Rojo	Estudio de Media
Verde	Estudio de T-Student

TABLA DE MÁXIMOS

SENTIMIENTOS/OFERTA	Sexo	Hijos	Estado civil	Educacion	Cia Laboral	Franja horaria	Salario
Felicidad	M	NO	C	Primaria	Padres	9-13	Medio
	SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG
Importancia	M	NO	S	Universitaria	Padres	20 - 3	Bajo
	NO SIG	NO SIG	SIG	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG
Pena	M	NO	S	Primaria	Padres	17 - 19	Bajo
	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG	NO SIG	SIG	SIG
Tristeza	M	NO	S	Primaria	Amigos	14 - 16	Bajo
	SIG	NO SIG	SIG	SIG	NO SIG	NO SIG	SIG
Estrés	M	NO	S	Universitaria	Subordinado	17 - 19	Alto
	SIG	SIG	SIG	SIG	SIG	SIG	SIG
Cansancio	M	SI	S	Primaria	Pareja	17 - 19	Bajo
	SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG	SIG

Tabla 1. Tabla de máximos Oferta

TABLA DE MINIMOS

SENTIMIENTOS/OFERTA	Sexo	Hijos	Estado civil	Educación	Cia Laboral	Franja horaria	Salario
Felicidad	H	SI	+++S	Master	Solo	17 - 19	Alto
	SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG	SIG
Importancia	H	SI	C	Universitario	Solo	17 - 19	Alto
	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG	SIG	SIG
Pena	H	SI	S	Universitario	Solo	4 - 8	Alto
	SIG	SIG	SIG	SIG	NO SIG	SIG	SIG
Tristeza	H	S	C				Alto
	NO SIG	NO SIG	SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG
Estrés	H	SI	C	Primaria	Solo	4 - 8	Medio
	SIG	SIG	SIG	SIG	SIG	NO SIG	SIG
Cansancio	H	NO	C			4 - 8	Alto
	NO SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	NO SIG	SIG	SIG

Tabla 2. Tabla de mínimos Oferta

A partir de los estudios anteriores, es interesante mezclar algunas variables como pueden ser el sexo y el salario, las cuales se ha observado que tienen influencia sobre los sentimientos. He diferenciado entre hombres y mujeres, simulando que se encuentren en los distintos niveles salariales para poder observar si varían los sentimientos según el nivel.

Los resultados (Véase en Anexo 3) han corroborado las primeras conclusiones mencionadas anteriormente, las cuales se inclinaban a que cobrar un alto salario lleva a un incremento del estrés tanto en el trabajador o trabajadora. A nivel global se podría afirmar que la variable más influyente positivamente sobre el trabajador sería el salario medio. Es de señalar que las mujeres obtienen unas puntuaciones superiores, como se había visto, lo que lleva a pensar cierta sensibilidad superior por parte de éstas, sobre todo en sentimientos negativos, ya que se ha observado como tienen una significatividad activa o mayor respecto a otros sentimientos menos negativos, como pueden ser pena, importancia a lo que se está haciendo o felicidad.

Si nos centramos en el otro lado de la baraja, es decir, **las variables de la demanda** tenemos 13 tipos de industrias en el mercado y 10 ocupaciones.

Podemos observar en el Anexo 4 como es la **Minería** (Industria 2) la que obtiene una mayor media en los sentimientos de felicidad, importancia dada a lo que se está

haciendo y en el sentimiento de pena. Tenemos como siguiente industria destacable en media superior, la del **Ocio** (Industria 11) donde sobresale en tristeza y cansancio. Y por último, la industria de **Actividades Financieras** donde obtiene la media superior al resto en proporcionar un mayor estrés.

Por otro lado, las industrias que proporcionan menor intensidad de los sentimientos, están más diversificadas. Tenemos que la industria de **Servicios de negocios** (Industria 9) resulta ser la que genera menor felicidad. Las **Actividades Financieras** (Industria 8) le da una menor importancia a lo que se está haciendo. Observamos como la **Administraciones públicas** (Industria 13) sería la que menor pena da. Vuelve a destacar la **Minería** positivamente ya que suministra un menor estrés y por último, destaca el **Sector Manufacturero** (Industria 4) como el menos cansado.

Sigo el mismo procedimiento que con la oferta, por lo tanto, realizo un estudio de la t-Student observando si realmente esas industrias aumentan o disminuyen el sentimiento correspondiente. La mayoría salen como resultado significativo, por tanto influyen sobre los sentimientos, alguno de ellos con mayor significatividad.

Como se puede ver en el Anexo 5, la minería realmente aumenta la intensidad del sentimiento felicidad, importancia a lo que se está haciendo y genera un menor estrés. En Estados Unidos hay importantes yacimientos, ya sea de hierro, carbón y muy importante el petróleo ya que puede sobrevivir sin importación de este material. De ahí, la gran relevancia de la minería en este estudio dado su procedencia. Además que las condiciones en las que se puede encontrar un minero trabajando pueden ser peligrosas, más de un caso ha habido de explotación de gas por lo que requiera una mayor concentración en dicho trabajo.

Y las otras dos industrias que he mencionado que destacaban (el ocio y las actividades financieras) influyen realmente sobre la tristeza y el estrés respectivamente, en especial las actividades financieras (Industria 8). Esto se puede deber a que el estudio se ha realizado en plena crisis y por tanto, la economía no estaba en su mejor momento, sobre todo la banca.

Y por otro lado, se puede ver como aquellas industrias que dan realmente una menor intensidad en los sentimientos serían los Servicios de negocios sobre la felicidad, las Actividades financieras sobre la importancia de lo que se está haciendo, las Administraciones públicas sobre la pena, la Minería sobre el estrés y la Manufactura sobre el cansancio.

Mayor...	Minería	Actividades Financieras	Ocio
Felicidad	Significativo		
Importancia	Significativo		
Pena	No significativo		
Tristeza			Significativo
Estrés		Significativo	
Cansancio			No significativo

Tabla 3. Tabla máximos Industria

Menor...	Minería	Manufactura	Act. Financ.	Negocios	Otros servicios	Adm. Públ.
Felicidad				Significativo		
Importancia			Significativo			
Pena						Significativo
Tristeza					No significativo	
Estrés	Significativo					
Cansancio		Significativo				

Tabla 4. Tabla mínimos Industria

En cuanto al análisis de las diferentes ocupaciones que se demandan, se observa en Anexo 4 unanimidad en proporcionar una mayor intensidad en cada uno de los sentimientos con la ocupación 6, ésta es, **Agricultores, pescadores y forestales**. Por el contrario, son diferentes ocupaciones las que obtienen una menor media en los sentimientos. Encontramos como la ocupación 8 (**Instaladores, mantenimiento y reparaciones**) provocan una menor felicidad y menor tristeza, como los **Empresarios y financieros** (ocupación 1) le dan una menor importancia a lo que están haciendo que el resto, como los **Profesionales** (ocupación 2) tienen una menor pena, los de **Servicios** (ocupación 3) un menor estrés y los **Vendedores** (ocupación 4) un menor cansancio. Realmente, basándonos en el segundo estudio, se puede observar (véase en anexo 5) como los Agricultores, pescadores y forestales sólo influyen sobre el estrés. Y por otro lado, se puede ver como las ocupaciones mencionadas anteriormente que minimizan el sentimiento, influirían todas realmente, excepto las Instalaciones, mantenimiento y reparaciones sobre la tristeza y los Servicios sobre el estrés.

Mayor...	Agricultores, Pescadores y Forestales
Felicidad	No significativo
Importancia	No significativo
Pena	No significativo
Tristeza	No significativo
Estrés	Significativo
Cansancio	No significativo

Tabla 5. Tabla máximos Ocupación

Menor...	Empresarios	Profesionales	Servicios	Vendedores	Instaladores, mant. y repara.
Felicidad					Significativo
Importancia	Significativo				
Pena		Significativo			
Tristeza					No significativo
Estrés			No significativo		
Cansancio				Significativo	

Tabla 6. Tabla mínimos Ocupación

Como conclusión de este apartado, veo más interesante destacar, desde la perspectiva de la oferta, la distinción entre hombres y mujeres, es decir, que a la mujer le afectan más aspectos sobre los sentimientos, de ahí que se sugiera una mayor sensibilidad por parte de las mujeres. Por otro lado, como la franja horaria influye, sobre todo, como los horarios de tardes cansan más al trabajador produciendo además, un mayor estrés. Se ha observado también, como el estado civil tiene significatividad sobre sentimiento, sobre todo, negativos (Pena, Tristeza, Estrés). Y por último y el que más influye, el salario.

Por el lado de la demanda, las industrias y ocupaciones que más destacarían serían las relacionadas con tema financiero y de servicios, como son las Actividades Financieras y Ocio, dentro del tipo de industria. Y Empresarios, Profesionales, Vendedores, dentro del tipo de ocupación. Todo ello estaría relacionado con el contexto en el que se encuentra el estudio. Aunque hay otra industria como es la Minería, y otra ocupación; los Agricultores, Pescadores y Forestales que se ve como influyen sobre los sentimientos de los trabajadores en su puesto de trabajo.

ANÁLISIS ECONOMETRICO

El anterior apartado, me ha servido para hacer una valoración previa de lo que quería analizar. Pero es necesario hacer un análisis más completo, para ello he utilizado el modelo MCO el cual proporciona un estimador insesgado de varianza mínima siempre que los errores tengan varianzas finitas. Y con él, podré obtener con mayor exactitud aquellas variables que influyen y por tanto, sacar las conclusiones de mi estudio.

Tenemos una variable que hay que explicar (Y), la cual en mi caso, sería cada uno de los sentimientos (Felicidad, Importancia por lo que se hace, Pena, Tristeza, Estrés y Cansancio). Sobre ella afectan varias variables que, en este estudio en concreto, serían: Género, Hijos, Estado civil, Educación, Compañía laboral, Horario y Salario por parte de la oferta e Industria y Ocupación por parte de la demanda, como se ha explicado en el apartado de descripción de datos. Estas variables serían las variables explicativas o independientes (X) de mi modelo, donde cada una de ellas irá acompañada de un coeficiente de regresión poblacional (β). Además en este modelo aparece una constante (α) la cual es el valor de la ordenada donde la línea de regresión se intercepta con el eje Y. También al ser un análisis econométrico, éste entiende que hay más factores que influyen sobre la variable y lo recogen en la letra ε .

Por tanto, como ecuación general es:

$$y = \alpha + X\beta + \varepsilon$$

A continuación muestro como sería la ecuación en concreto para el sentimiento de felicidad, he excluido la variable sexo dado que me resultaba interesante, el diferenciar por un lado hombres y por otro mujeres. Y así observar si realmente hay diferencia entre ellos, dado que parecen que difieren a la hora de reportar sus sentimientos.

Dicha ecuación sería:

$$\begin{aligned} \text{Felicidad} = & \alpha + \text{Hijos}\beta_1 + \text{Estado civil}\beta_2 + \text{Educación}\beta_3 \\ & + \text{Compañía laboral}\beta_4 + \text{Horario}\beta_5 + \text{Salario}\beta_6 + \text{Industria}\beta_7 \\ & + \text{Ocupación}\beta_8 + \varepsilon \end{aligned}$$

La descripción de cada variable se determina de la siguiente manera:

- Hijos: es un vector de variables que incluye aquellos trabajadores que tienen hijos y los que no.
- Estado civil: es un vector de variables que incluye trabajadores casados y solteros.

- Educación: es un vector de variables que incluye secundaria, educación de 13 a 15 años, educación de 16 años y educación de más de 16 años.
- Compañía laboral: es un vector de variables que incluye al jefe, compañero de trabajo, subordinado, hijos, padres, pareja, amigos, familiar y otras personas.
- Horario: es un vector de variables que incluye el horario de 9 a 13h, de 14 a 16h, de 17 a 19h y de 20 a 3h.
- Salario: es un vector de variables que incluye salario bajo, medio y alto.
- Industria: es un vector de variables que incluye Industria 1 (Agricultura, ganadería y forestal), Industria 2 (Minería), Industria 3 (Construcción), Industria 4 (Manufactura), Industria 5 (Minoristas y Mayoristas), Industria 6 (Transporte), Industria 7 (Información), Industria 8 (Actividades Financieras), Industria 9 (Profesionales), Industria 10 (Educación y Salud), Industria 11 (Ocio), Industria 12 (Otros servicios) e Industria 13 (Administración Pública).
- Ocupación es un vector de variables que incluye Ocupación 1 (Empresarios), Ocupación 2 (Profesionales), Ocupación 3 (Servicios), Ocupación 4 (Vendedores), Ocupación 5 (Administradores), Ocupación 6 (Agricultores, pescadores y forestales), Ocupación 7 (Constructores), Ocupación 8 (Instaladores, mantenimiento y reparadores), Ocupación 9 (Productores) y Ocupación 10 (Camioneros).

Por lo que este modelo va a sacar los valores de β y sus R^2 o también llamados coeficientes de determinación, estos últimos son el porcentaje de explicación de la variable Y.

Para que proporcionase el resultado querido y no me presentase problemas de multicolinealidad he tenido que eliminar en las categorías que tenían más de tres variables, una de ellas. Por ejemplo, el caso de educación donde hay cinco variables, he eliminado la de primaria.

HOMBRE	FELICIDAD	IMPORTANCIA	PENA	TRISTEZA	ESTRÉS	CANSANCIO
Constante	4,283 (0,486)	4,384 (0,597)	1,558 (0,434)	1,404 (0,389)	1,929 (0,549)	1,901 (0,575)
Hijos	-0,022 (0,372)	0,509 (0,444)	0,005 (0,323)	-0,594** (0,290)	-1,086 (0,408)	0,032 (0,428)
Casado	0,33** (0,133)	-0,110 (0,119)	-0,266 (0,087)	-0,082** (0,078)	-0,241** (0,109)	-0,166 (0,115)
Secundaria	-0,634** (0,156)	0,235** (0,116)	-0,262** (0,085)	-0,266 (0,076)	-0,101 (0,107)	-0,282 (0,112)
Educación 13 a 15 años	-0,614**	-0,574**	-0,388**	-0,110**	0,143	-0,139

	(0,162)	(0,187)	(0,136)	(0,122)	(0,172)	(0,180)
Educación 16	-0,515**	-0,670**	-0,423**	-0,289	0,265**	0,032
	(0,174)	(0,194)	(0,141)	(0,126)	(0,178)	(0,187)
Educación más 16 años	-0,539**	-0,835**	-0,385**	-0,157	0,419**	-0,109
	(0,187)	(0,208)	(0,151)	(0,136)	(0,191)	(0,200)
Franja horaria 9-13	-0,139*	-0,785	-0,517	-0,170*	0,478**	-0,094
	(0,077)	(0,223)	(0,162)	(0,145)	(0,205)	(0,215)
Franja horaria 14-16	-0,141	0,192*	-0,140	-0,243**	-0,172**	0,108**
	-(0,086)	(0,159)	(0,116)	(0,104)	(0,146)	(0,153)
Franja horaria 17-19	-0,257**	0,011	0,103**	0,120	0,505	0,109**
	(0,126)	(0,092)	(0,067)	(0,060)	(0,085)	(0,089)
Franja horaria 20-3	-0,227**	-0,198**	0,046	0,165	0,329**	0,715**
	(0,089)	(0,103)	(0,075)	(0,067)	(0,095)	(0,099)
Jefe	0,259*	-0,119	0,266	-0,013	0,215	0,567
	(0,14)	(0,150)	(0,109)	(0,098)	(0,138)	(0,145)
Hijos	0,103	0,214	0,134*	0,063	0,439	0,255*
	(0,19)	(0,107)	(0,078)	(0,070)	(0,098)	(0,103)
Compañero de trabajo	0,027	-0,075**	0,108	-0,096	-0,085	0,177**
	(0,09)	(0,167)	(0,121)	(0,109)	(0,153)	(0,160)
Subordinario	-0,128	0,339**	0,319	0,066	-0,012**	-0,400
	(0,13)	(0,228)	(0,166)	(0,149)	(0,210)	(0,220)
Amigos	0,189	0,304	-0,029	-0,015*	0,150	-0,045
	(0,33)	(0,104)	(0,075)	(0,068)	(0,095)	(0,100)
Padres	0,403	0,312	-0,089	0,054	0,517	-0,186
	(0,65)	(0,154)	(0,112)	(0,100)	(0,141)	(0,148)
Pareja	0,042	0,356	0,263	0,481	0,056	0,144
	(0,19)	(0,398)	(0,289)	(0,259)	(0,365)	(0,383)
Familiar	0,277	0,474	0,188	0,120	0,096	0,047
	(0,37)	(0,147)	(0,107)	(0,095)	(0,135)	(0,141)
Otras personas	0,054	1,176**	-0,061	0,212	-0,412	-0,368
	(0,12)	(0,776)	(0,564)	(0,505)	(0,713)	(0,747)
Salario medio	0,1	-0,023	0,260**	0,155**	-0,005**	0,656
	(0,099)	(0,232)	(0,169)	(0,151)	(0,214)	(0,224)
Salario alto	0,009	-0,139**	0,106**	-0,284**	-0,658	-0,668
	(0,097)	(0,442)	(0,321)	(0,288)	(0,406)	(0,425)
Industria 2	0,794*	0,011	0,032	0,158	-0,395	-0,245
	(0,436)	(0,521)	(0,379)	(0,339)	(0,478)	(0,501)
Industria 3	0,354	-0,565	-0,177	0,309	0,905**	0,336**
	(0,304)	(0,363)	(0,264)	(0,237)	(0,334)	(0,350)
Industria 4	-0,094	-0,971**	-0,377	0,372	0,850**	0,090
	(0,290)	(0,347)	(0,252)	(0,226)	(0,319)	(0,334)
Industria 5	0,331	-0,750**	-0,357	0,006	0,586*	0,014
	(0,297)	(0,355)	(0,258)	(0,231)	(0,326)	(0,342)
Industria 6	0,268	-0,943**	-0,532**	0,213	0,448	0,082
	(0,312)	(0,373)	(0,271)	(0,243)	(0,343)	(0,359)
Industria 7	0,304	-0,680*	-0,256	0,082	0,664*	0,091
	(0,324)	(0,387)	(0,282)	(0,252)	(0,356)	(0,373)
Industria 8	-0,066	-1,208**	-0,308	0,363	1,037**	0,263
	(0,298)	(0,356)	(0,259)	(0,232)	(0,327)	(0,343)
Industria 9	0,042	-0,653*	-0,353	0,201	0,914**	0,200
	(0,292)	(0,349)	(0,254)	(0,227)	(0,320)	(0,336)
Industria 10	0,279	-0,627*	-0,225	0,347	0,688**	0,469
	(0,300)	(0,358)	(0,261)	(0,233)	(0,329)	(0,345)
Industria 11	0,637**	-0,247	-0,295	0,090	0,778**	0,214
	(0,312)	(0,373)	(0,271)	(0,243)	(0,342)	(0,359)
Industria 12	0,553*	-0,498	-0,452	0,359	0,890**	0,299
	(0,319)	(0,381)	(0,277)	(0,248)	(0,350)	(0,367)
Industria 13	0,345	-0,903**	-0,576**	0,097	0,487	0,255
	(0,315)	(0,377)	(0,274)	(0,245)	(0,346)	(0,363)
Ocupación 2	0,078	0,140	-0,040	-0,081	-0,170	-0,139
	(0,113)	(0,135)	(0,098)	(0,088)	(0,124)	(0,130)
Ocupación 3	0,079	0,152	0,256	0,045	-0,135	0,418**

	(0,156)	(0,186)	(0,135)	(0,121)	(0,171)	(0,179)
Ocupación 4	0,230	0,044	0,001	-0,043	-0,204	-0,068
	(0,152)	(0,182)	(0,132)	(0,119)	(0,167)	(0,175)
Ocupación 5	-0,058	-0,081	-0,054	0,250	0,152	0,333
	(0,203)	(0,242)	(0,176)	(0,158)	(0,222)	(0,233)
Ocupación 6	0,783*	0,077	-0,054	0,566*	1,474**	0,734
	(0,406)	(0,485)	(0,353)	(0,316)	(0,446)	(0,467)
Ocupación 7	0,104	0,173	0,299*	-0,179	-0,265	0,228
	(0,188)	(0,225)	(0,164)	(0,147)	(0,207)	(0,216)
Ocupación 8	-0,183	-0,094	0,189	0,062	-0,235	0,107
	(0,159)	(0,190)	(0,138)	(0,124)	(0,174)	(0,183)
Ocupación 9	0,326*	0,289	0,035	-0,073	-0,239	0,016
	(0,176)	(0,210)	(0,153)	(0,137)	(0,193)	(0,202)
Ocupación 10	0,275	0,340	0,385**	0,088	-0,168	-0,003
	(0,180)	(0,215)	(0,157)	(0,140)	(0,198)	(0,207)
Observaciones	2393	2393	2393	2393	2393	2393
R²	0,048	0,067	0,055	0,044	0,081	0,066

MUJERES						
	FELICIDAD	IMPORTANCIA	PENA	TRISTEZA	ESTRÉS	CANSANCIO
Constante	4,804	5,453	2,679	0,936	3,569	3,166
	(0,654)	(0,819)	(0,610)	(0,592)	(0,801)	(0,819)
Hijos	-0,480	-0,593	-0,956**	-0,351	-0,299	-0,041
	(0,358)	(0,448)	(0,334)	(0,324)	(0,439)	(0,448)
Casado	0,122	-0,077*	-0,187	-0,250**	-0,164	-0,255
	(0,108)	(0,135)	(0,100)	(0,097)	(0,132)	(0,135)
Secundaria	-0,012	-0,220	-0,242**	-0,226**	-0,190**	-0,172
	(0,116)	(0,145)	(0,108)	(0,105)	(0,142)	(0,145)
Educación 13 años	-0,006	-0,026	-0,614**	-0,396	-0,553	-0,295
	(0,204)	(0,256)	(0,191)	(0,185)	(0,250)	(0,256)
Educación 16	-0,324	-0,218*	-0,784**	-0,214	-0,350	-0,023
	(0,207)	(0,259)	(0,193)	(0,187)	(0,253)	(0,259)
Educación más 16 años	-0,244*	-0,455	-0,755**	-0,181	-0,093	-0,145
	(0,218)	(0,273)	(0,204)	(0,198)	(0,268)	(0,273)
Franja horaria 9-13	-0,433	-0,420	-0,744	-0,215	0,027	-0,169**
	(0,234)	(0,293)	(0,218)	(0,212)	(0,287)	(0,293)
Franja horaria 14-16	0,133	-0,216	0,125	-0,175	-0,172	-0,013**
	(0,095)	(0,118)	(0,088)	(0,086)	(0,116)	(0,118)
Franja horaria 17-19	0,047**	-0,003**	0,095	0,083	0,082**	0,312**
	(0,089)	(0,111)	(0,083)	(0,080)	(0,109)	(0,111)
Franja horaria 20-3	0,102	0,010	-0,003	-0,074	0,097	0,294**
	(0,106)	(0,132)	(0,099)	(0,096)	(0,129)	(0,132)
Jefe	-0,393**	-0,393	0,0002	-0,097	0,486	1,273
	(0,152)	(0,191)	(0,142)	(0,138)	(0,187)	(0,191)
Hijos	-0,081	0,018**	0,145	0,034	-0,010	0,420
	(0,115)	(0,144)	(0,107)	(0,104)	(0,141)	(0,144)
Compañero de trabajo	-0,396**	-0,239**	-0,072	0,133	-0,095**	-0,105
	(0,142)	(0,178)	(0,133)	(0,129)	(0,174)	(0,178)
Subordinario	0,263	0,426**	0,071	-0,113*	-0,101	-0,118**
	(0,163)	(0,204)	(0,152)	(0,148)	(0,200)	(0,204)
Amigos	0,206	0,522	-0,082	-0,025	0,342	-0,092
	(0,101)	(0,126)	(0,094)	(0,091)	(0,124)	(0,126)
Padres	0,225	0,608	-0,131	-0,260	0,290	-0,461
	(0,167)	(0,209)	(0,156)	(0,151)	(0,204)	(0,209)
Pareja	0,064	-0,670	-0,147	-0,400*	0,024	-0,126
	(0,425)	(0,532)	(0,397)	(0,385)	(0,521)	(0,532)
Familiar	0,107	0,547	0,135	-0,141	0,246	0,077
	(0,110)	(0,138)	(0,103)	(0,100)	(0,135)	(0,138)
Otras personas	0,459	0,714**	0,586	0,343	0,266*	1,149
	(0,716)	(0,896)	(0,668)	(0,648)	(0,877)	(0,896)

Salario medio	0,065 (0,211)	0,108 (0,265)	-0,016* (0,197)	0,114** (0,191)	-0,149 (0,259)	-0,159* (0,265)
Salario alto	-0,491 (0,370)	0,211 (0,463)	0,114** (0,345)	0,589** (0,335)	0,264 (0,453)	0,181 (0,463)
Industria 2	-1,454 (1,629)	-0,489 (2,039)	2,135 (1,520)	0,940 (1,473)	1,761 (1,995)	1,985 (2,039)
Industria 3	-0,564 (0,701)	-1,346 (0,877)	-0,451 (0,654)	0,880 (0,634)	-0,960 (0,858)	-1,939** (0,877)
Industria 4	-0,361 (0,552)	-1,043 (0,690)	-0,472 (0,515)	0,679 (0,499)	-0,501 (0,676)	-0,785 (0,690)
Industria 5	-0,194 (0,542)	-1,150* (0,679)	-0,110 (0,506)	0,864* (0,491)	-0,681 (0,664)	-0,754 (0,679)
Industria 6	-0,722 (0,590)	-1,383* (0,738)	-0,099 (0,550)	0,851 (0,533)	-0,740 (0,722)	-0,826 (0,738)
Industria 7	-0,648 (0,598)	-1,381* (0,749)	0,136 (0,558)	0,845 (0,541)	-0,588 (0,733)	-0,642 (0,749)
Industria 8	-0,268 (0,548)	-0,747 (0,686)	-0,375 (0,511)	0,616 (0,496)	-0,431 (0,671)	-0,381 (0,686)
Industria 9	-0,606 (0,545)	-1,068 (0,682)	-0,442 (0,508)	0,566 (0,493)	-0,473 (0,667)	-0,593 (0,682)
Industria 10	-0,205 (0,541)	-0,528 (0,677)	-0,503 (0,504)	0,579 (0,489)	-0,468 (0,662)	-0,705 (0,677)
Industria 11	-0,253 (0,552)	-0,705 (0,691)	-0,161 (0,515)	0,987** (0,499)	-0,814 (0,676)	-0,933 (0,691)
Industria 12	0,169 (0,562)	-0,514 (0,704)	-0,355 (0,525)	0,298 (0,509)	-0,761 (0,689)	-1,071 (0,704)
Industria 13	-0,245 (0,566)	-0,797 (0,708)	-0,501 (0,528)	0,710 (0,512)	-0,302 (0,693)	-1,226* (0,709)
Ocupación 2	0,078 (0,136)	0,367** (0,171)	0,156 (0,127)	0,024 (0,123)	-0,294* (0,167)	0,365** (0,171)
Ocupación 3	0,155 (0,157)	0,290 (0,197)	0,212 (0,147)	0,110 (0,142)	-0,474** (0,192)	0,391** (0,197)
Ocupación 4	-0,209 (0,180)	0,422* (0,226)	0,138 (0,168)	-0,082 (0,163)	-0,313 (0,221)	-0,247 (0,226)
Ocupación 5	0,170 (0,145)	0,266 (0,181)	0,071 (0,135)	-0,170 (0,131)	-0,347** (0,177)	0,141 (0,181)
Ocupación 6	-1,137 (0,820)	-1,508 (1,026)	0,984 (0,765)	1,119 (0,741)	1,295 (1,004)	1,551 (1,026)
Ocupación 7	0,594 (0,746)	0,118 (0,934)	-0,042 (0,696)	-0,566 (0,675)	-0,738 (0,914)	0,571 (0,934)
Ocupación 8	-0,061 (0,902)	0,025 (1,129)	-0,016 (0,842)	-0,620 (0,816)	-0,561 (1,105)	-0,177 (1,129)
Ocupación 9	-0,300 (0,256)	0,132 (0,320)	0,945** (0,239)	0,391* (0,232)	-0,102 (0,314)	0,559 (0,320)
Ocupación 10	-0,622 (0,389)	0,071 (0,486)	-0,340 (0,363)	0,630* (0,352)	-0,261 (0,476)	0,187 (0,486)
Observaciones	1726	1726	1726	1726	1726	1726
R²	0,056	0,098	0,073	0,053	0,055	0,08

Los resultados que se encuentran en la misma línea que la variable son las betas, por tanto, aquellas que tengan signo negativo afectarán de tal manera sobre el sentimiento en cuestión (sobre la Y) y pasará lo contrario con los que tengan signo positivo. Se puede ver como en algunas de ellas hay unos asteriscos, esto refleja la significatividad, aquellos que se encuentren con un asterisco son los que tiene un t-ratio entre 1,65 y

1,96, y los que aparezcan con dos, son los que tienen un t-ratio igual o superior que 1,96. Por tanto, las betas que lleven consigo un asterisco significa que influyen realmente sobre el sentimiento. Y cuanto mayor número de asteriscos lleven, significa una mayor influencia sobre el sentimiento, ya sea de forma positiva o negativa.

A simple vista en la primera tabla, se puede observar como la **educación** tiene una gran influencia sobre los sentimientos de los **hombres**; influyendo de forma negativa sobre felicidad, importancia y pena, e incrementando el estrés debido a educaciones superiores (personas universitarias o con máster o doctorado). Lo que puede reforzar la teoría expuesta en el análisis descriptivo donde afirmaba que con una mayor educación se puede optar a puestos con mayor responsabilidad lo que conlleva un mayor estrés. Con este resultado ya podemos ver cierta diferencia respecto a las **mujeres** y su educación, ya que a ellas solo le disminuye la pena educaciones de 13 a más de 16 años. Por tanto, se puede extraer que **los hombres se ven más condicionados por su formación que las mujeres.**

Además se puede observar como es al **hombre** al que le afecta más la situación de **tener hijos y estar casado** a la hora de hablar de sentimientos como la tristeza o el estrés.

Por otro lado, cabe destacar la influencia que tiene la **franja horaria**. A medida que se desarrolla el día, aumentan los sentimientos de tristeza, estrés y cansancio, tanto para el **hombre** como para la **mujer**. Se puede ver como los horarios de tardes tienen una gran influencia sobre los sentimientos de los trabajadores, de lo cual hablaré más adelante. Pero sí que es verdad que para el **hombre** influyen determinadas franjas horarias en mayor medida y sobre un mayor número de sentimientos que a las mujeres.

Señalar que he observado que dentro de las diferentes **personas con las que se trabaja**, hay un mayor número de variables que afectan a los sentimientos de una **mujer** respecto a los de un hombre. Por tanto, afirmo la influencia de la compañía laboral y las diferencias entre los distintos sexos.

En cuanto al **salario**, el cual podríamos considerar gran motivador para todo trabajador, he obtenido unos datos que me han sorprendido. Me esperaba que influenciara sobre los sentimientos, tal y como me había concluido el estudio anterior; que un salario alto aumentaba el estrés, debido a la suposición de que cuando alcanzas un alto salario es debido a la responsabilidad asignada y por tanto, conlleva su respectivo estrés. Sin embargo, los resultados obtenidos en el estudio econométrico, es que un salario medio y alto incrementa sentimientos como la tristeza y la pena.

Es cierto que hay cierta diferencia entre hombres y mujeres ya que a éstas un salario elevado le aumenta la tristeza y a ellos se la disminuye. Y también que en el caso de ellos, un salario medio le disminuye el estrés.

Por consiguiente, me cambia la afirmación extraída del análisis inicial en el que habíamos analizado las medias con un segundo estudio de significatividad, puesto que afirmaba una sensibilidad superior de la mujer al hombre. Pero al hacer un análisis más completo, diferenciando entre hombres y mujeres, se puede observar cómo le influyen al hombre más dichos aspectos que a la mujer en su puesto de trabajo.

Paso a analizar la parte de la **demanda**, comenzando con la **industria**.

Obtengo una gran influencia de la **Manufactura** (Industria 4) y las **Actividades financieras** (Industria 8) sobre los sentimientos de estrés y la importancia que se le da a lo que se está haciendo en los hombres. Ambas influyen aumentando el estrés y disminuyendo la importancia a lo que se está haciendo en proporciones similares.

Es destacable la Industria del **Ocio** (Industria 11) dado su influencia positiva sobre la felicidad aunque influye positivamente también sobre el estrés, por tanto, lo aumenta también. Se podría señalar como la Industria Ocio (11) también influye sobre la mujer, aunque en su caso, aumentando la tristeza.

Un dato que me ha sorprendido es que se obtiene que la **Construcción** (Industria 3) influya negativamente sobre el cansancio en la mujer, es decir, que lo disminuya, siendo un oficio de esfuerzo físico elevado. No ocurre lo mismo en el hombre, ya que incrementa el cansancio de manera significativa. A la conclusión que he llegado es que puede deberse a que la mayor parte del sector femenino que se dedica a esta industria realice tareas administrativas aunque se consideren dentro del sector de la Construcción, siendo los hombres los que realicen las tareas de mayor esfuerzo físico.

Nuevamente me cambia la afirmación extraída del análisis inicial sobre la mayor sensibilidad de la mujer respecto al hombre, extrayendo cómo las mujeres cuentan con una escasa influencia de las diferentes industrias sobre los sentimientos.

Sucedo lo contrario entre hombres y mujeres respecto a las **ocupaciones** ya que la influencia de éstas es escasa sobre los hombres y mayor sobre las mujeres.

En referencia a los hombres es destacable los **Agricultores, ganaderos y forestales** (Ocupación 6) dado su incremento en felicidad aunque también en tristeza y estrés. Esta

influencia última ya lo señalaba en el apartado de “evidencia descriptiva”. Luego se encontrarían los **Camioneros** (Ocupación 10) y los **Constructores** (Ocupación 7) los cuales aumentarían el sentimiento de pena, algo entendible debido al contexto en el que se encuentran con la crisis.

En el caso de las **mujeres** son más las ocupaciones que tienen repercusiones sobre los sentimientos en sus puestos de trabajo. Observo como hay varias industrias que disminuyen el sentimiento de estrés, como son los **Profesionales** (Ocupación 2), los **Servicios** (Ocupación 3) y los **Administrativos** (Ocupación 5). Aunque dos de ellos (Ocupación 2 y 3) aumentan el cansancio. Hay otras ocupaciones que influyen sobre los sentimientos de las mujeres como son los **Productores** (Ocupación 9) y **Camioneros** (Ocupación 10) las cuales aumentan la tristeza, aunque volveríamos a la misma justificación del contexto en el que se encuentran.

Al final de cada tabla aparecen los resultados de las R^2 , como he mencionado son los porcentajes que se pueden explicar de la variable dependiente, lo que es lo mismo, del sentimiento concreto. Las cantidades que aparecen se multiplican por 100 para tener el porcentaje explicativo, como se puede observar están entre 5% y 10% aproximadamente. Éstos no son muy elevados debido a que hay muchos otros factores que interfieren, a parte de los estudiados, aunque algunos de éstos sí que influyan realmente. Hay otros estudios que corroboran la magnitud de dichos porcentajes como puede ser “VOLUNTARY ACTIVITIES AND DAILY HAPPINESS IN THE UNITED STATES” de J. Ignacio Giménez-Nadal y José Alberto Molina, 2015.

Aun así se puede ver como en la mayoría de los sentimientos las mujeres pueden explicar un porcentaje superior al de los hombres, exceptuando el estrés donde los hombres explican un 8,1% respecto al 5,5% que explican las mujeres de dicho sentimiento.

CONCLUSIONES

Como he comentado al principio de este trabajo, mencionando mis motivaciones por las cuales he elegido este tema va relacionado con las conclusiones que quiero sacar de mi estudio. Puesto que quiero hacer un enfoque hacia la situación que hay actualmente y mis sugerencias que se podrían llevar a cabo para cambiarla. Por lo tanto, me dirijo en cierta manera tanto al empresario como al Estado.

Iré diferenciando entre los distintos resultados que he obtenido que me parecen de vital importancia mencionarlos en el mercado de trabajo. Comenzaré con la distinción de género, según mi estudio, es obvia la diferencia entre hombres y mujeres. Existen diferentes estudios que confirman dicha diferencia, uno de ellos es un trabajo que publica Plos One de la Public Library of Science donde han aplicado una escala de 15 rasgos de personalidad en una encuesta mucho más general realizada a 10.200 estadounidenses, la mayoría de raza blanca y con un nivel de estudios superior a la media en su país. Los resultados indican que, de media, las mujeres son más sensibles que los hombres y también son más cordiales y más aprensivas o ansiosas. Aunque parece que se contradice con mi análisis econométrico donde se ha observado que le afectan mayores aspectos al hombre, se ha visto como una educación superior afecta también a las mujeres y este sector es el que ha sido encuestado en el trabajo estadounidense. Por lo tanto aparentemente la sensibilidad femenina aumenta a mayor nivel educativo.

Hoy en día el papel de las personas en una empresa es importantísimo y por tanto, hay que saber tratarlas. Los hombres y las mujeres son diferentes pero por eso no hay que compensarles de forma distinta. Sino potenciar aquello que se le da mejor a cada uno para que pueda llevarlo a la empresa. Así como la mujer predomina la calidez, la cordialidad y la aprensión; la estabilidad emocional, la vigilancia y la adherencia a las reglas se vinculan principalmente al sexo masculino. Considero imprescindible que cada empresa conozca su capital humano, valore el How Know para de esta manera obtener el máximo rendimiento empresarial, además de la satisfacción personal del trabajador que se verá reflejado positivamente y de manera exponencial, en la empresa.

Otra variable que ha ido destacando a lo largo de mi trabajo ha sido el horario (franja horaria). Los contratos que se establecen son a tiempo completo o tiempo parcial, aunque con la crisis se ha empezado a estilar los contratos por horas.

Como mi estudio está basado en datos sobre estadounidenses, comenzaré describiendo su situación. El horario laboral en EEUU suele ser de Lunes a Viernes desde las 9 am hasta las 6 pm, con una hora para comer y dos descansos de 15 minutos. Sin embargo, los estadounidenses se dedican mucho a su trabajo, hasta el punto que un tercio de los americanos trabajan más de las 40 horas semanales (lo que sería más que una jornada completa). Teniendo en cuenta que sus vacaciones no son tan compensatorias como las españolas, puesto que los trabajadores estadounidenses que comiencen recientemente su trabajo sólo tienen derecho a una o dos semanas de vacaciones pagadas al año. Al seguir trabajando, se consigue uno o dos días por año trabajado, lo que significa que para tener las cuatro semanas que tenemos en España, les constaría 10 años de trabajo aproximadamente.

Por lo que concluyo que en principio el horario establecido no está del todo mal, pero con el análisis hemos visto que por las tardes el trabajador está mucho más cansado y estresado por lo que la productividad es menor. Según un estudio de la ONU, el americano medio trabaja 250 horas más que un trabajador británico y 500 más que uno alemán. Y estos dos últimos países son los que encabezan el ranking de los trabajadores más productivos del mundo.

En el caso de España aún es peor, la productividad por hora era de 107,1 en 2014 (Según artículo en la Vanguardia; 2014), un poco superior a la media de la UE que es 100 pero muy lejos de los 124,8 puntos de Alemania o los 132,5 de Bélgica. Pero todo esto es debido en gran parte a los horarios que llevamos. Generalmente, se suele empezar un poco más tarde que muchos países del entorno. A lo que se añade el dejar demasiado tiempo para comer. Esto conlleva la prolongación de la jornada en exceso. Hay que mentalizarse que por pasar más horas en el trabajo, no se consigue un mayor compromiso, sino al revés te terminas cansando antes y por tanto, produces menos. Me remito a los resultados obtenidos donde los horarios de tarde influyen más en estrés y cansancio.

Por todo ello, lo que considero que sería mejor sería una jornada continua, intentar mentalizar que es mucho más rentable tanto para la empresa como para el trabajador. Antonio Montañés, catedrático de Economía de la Universidad de Zaragoza y autor del estudio *Tipos de jornada y productividad del trabajo* dijo “La jornada continua hace que la productividad crezca un 6,5% con respecto a la jornada partida. Y ese aumento llega al 9% en el sector servicios”

Hay otros autores que consideran otra vía para conseguir una mayor productividad, dicha vía sería la flexibilidad para organizarse el propio horario. “Trabajando por objetivos te concentras en lo que tienes que hacer, no en estar diez horas”, opina Nuria Chinchilla. Nuria Chinchilla comenta también que “las empresas que facilitan la conciliación laboral y familiar son un 19% más productivas que las empresas que la dificultan”.

He querido citar ambos comentarios, tanto de Antonio como de Nuria, porque me parecen unas buenas políticas a llevar a cabo.

Hemos visto también la gran importancia del salario sobre los sentimientos y es que hoy en día, hemos llegado un punto en el que todo se compra y se vende, lo que se conoce como libre mercado (Capitalismo). Lo que me ha sorprendido, como he comentado anteriormente, es que un alto salario, en especial las mujeres, hace que aumente la tristeza y la pena.

Entonces aquí me encuentro con una contradicción puesto que consideraba que el salario era una buena forma de compensar y motivar al trabajador por su desempeño. Y por tanto, lo que puedo sugerir es que sean compensados de otra forma, por ejemplo, en EEUU con el seguro médico, lo que ya se hace en determinadas empresas, seguro de invalidez, plan de pensiones y compensación en caso de muerte accidental o pérdida de algún miembro. Ciertamente es que considero que a un determinado nivel adquisitivo, el proporcionarle mayor dinero no le es de relativa importancia. Me puedo basar en esta conclusión en la Pirámide de Maslow, puesto que satisfecidas unas necesidades básicas, comienzan a ser otras por las que te mueves y actúas. Por ello, habrá que analizar las necesidades de nuestros trabajadores para poder satisfacerlas.

Añadir que habría que cambiar un poco la mentalidad y es que, para una empresa el retribuir a un trabajador no debe considerarse como coste sino como inversión de futuro. Ya que considero que si se tiene contento a los trabajadores, éstos tendrán un alto compromiso con la empresa lo que hará que se sientan parte de ella y por tanto, podrá conseguir objetivos más fácilmente.

Además que como he mencionado al principio de mis conclusiones donde hablaba de la importancia de las personas, es necesario la cooperación entre ellas fomentando el trabajo en equipo.

Finalmente, es de vital importancia hablar de la demanda en el mercado de trabajo, hemos obtenido unos resultados iniciales que situaba a la minería con una gran

influencia sobre los sentimientos en conjunto para hombres y mujeres. Pero con el estudio más completo, se ha observado cómo eran otras las que tenían consecuencias en los sentimientos de los trabajadores. Sobre todo la industria manufacturera y las actividades financieras en especial, sobre los hombres, lo que es lógico al situarnos en un momento de auge de la crisis, donde los sistemas financieros están quebrados y por tanto, los trabajadores saben que su trabajo depende de un hilo.

Desde el punto de las ocupaciones que se ha observado como los agricultores, pescadores y forestales ofrecen una influencia sobre los hombres bastante significativa. Debido a que es una ocupación que estaría basada en la climatología, factor no controlable, por lo que puede generar esos efectos sobre la tristeza y el estrés. Y nos encontramos en un momento de cambio climatológico derivado de los malos usos medioambientales desde hace unos años hasta la actualidad.

Teniendo en cuenta que mi estudio está basado en una encuesta de 2010, 2012 y 2013, la situación laboral ha cambiado en parte, más en EEUU que en España, por lo que los datos seguramente serían diferentes y por tanto, sus respectivos resultados también. Parece que la economía se ha reactivado pero estamos viendo consecuencias de la crisis como es la gran existencia de contratos laborales temporales, lo que ni beneficia al trabajador ni al empresario. Dado que el trabajador no se puede sentir parte de la empresa y por tanto, no trabajará como si ésta fuera suya.

En relación con el trabajo en sí, como he ido mencionando en alguna ocasión, he encontrado alguna contradicción con lo que esperaba obtener, ya que me parecía más lógico así. Ciertamente es que si hubiera sido un estudio español, hubiera estado más familiarizada con él. Pero no hay ningún tipo de estudio con la misma finalidad en España. Por eso, también me gustaría sugerir llevarlo a cabo debido a que me parece un muy buen estudio a partir del cual se puede llevar a cabo estrategias internas dentro de la empresa, donde mejore el clima empresarial y por tanto la trayectoria de ella.

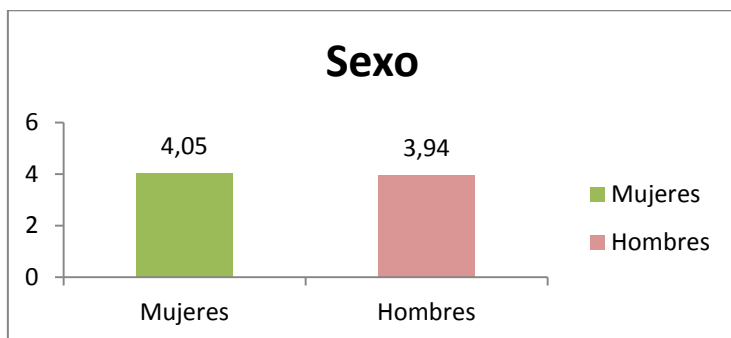
BIBLIOGRAFÍA

- J. Oswald , E. Proto and D. Sgroi(2016), "Happiness and Productivity," *Journal of Labor Economics* 33, no. 4, 789-822.
- American Time Use Survey, <https://www.bls.gov/tus/>
- Kahneman, D., A. B. Krueger, D. Schkade, N. Schwarz, and A. Stone.(2004) "A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method." *Science*, 3, pp.1776–80.
- Kahneman, D., and A. B. Krueger (2006) "Developments in the Measurement of Subjective Well-Being." *Journal of Economic Perspectives*, 20 pp. 3–24.
- Krueger, A. B. "Are We Having More Fun Yet? Categorizing and Evaluating Changes in Time Allocation." *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 2007, 193–217.
- J. Ignacio Giménez-Nadal y José Alberto Molina, 2015 "VOLUNTARY ACTIVITIES AND DAILY HAPPINESS IN THE UNITED STATES". *Economic Inquiry*, Vol. 53, No. 4, pp.1735–1750
- Daniel S. Hamermesh (1999) "The Timing of Work over Time" *The Economic Journal*. Vol. 109, pp. 37-66
- http://elpais.com/diario/2012/01/10/sociedad/1326150002_850215.html
- <http://www.muyminteresante.es/salud/articulo/la-sensibilidad-es-la-principal-diferencia-entre-hombres-y-mujeres>
- <https://www.justlanded.es/espanol/Estados-Unidos/Guia-Estados-Unidos/Empleo/Condiciones-laborales>
- <http://www.lavanguardia.com/estilos-de-vida/20140117/54398174092/el-mejor-horario-de-trabajo.html>
- <https://www.justlanded.es/espanol/Estados-Unidos/Guia-Estados-Unidos/Empleo/Condiciones-laborales>
- <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/politica-salarial/6-razgos-necesarios-buena-politica-salarial/>

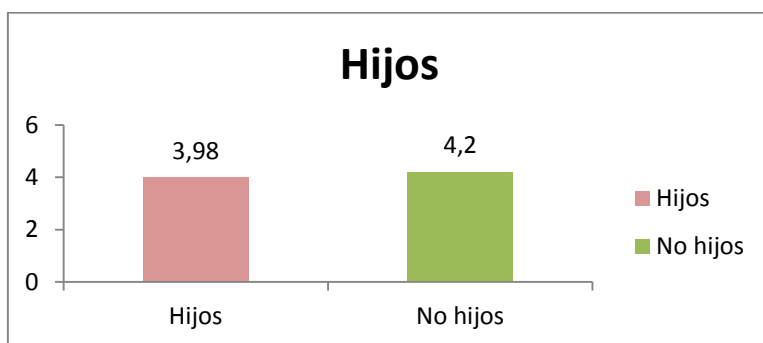
ANEXO 1: Medias Oferta

1.1. HAPPY

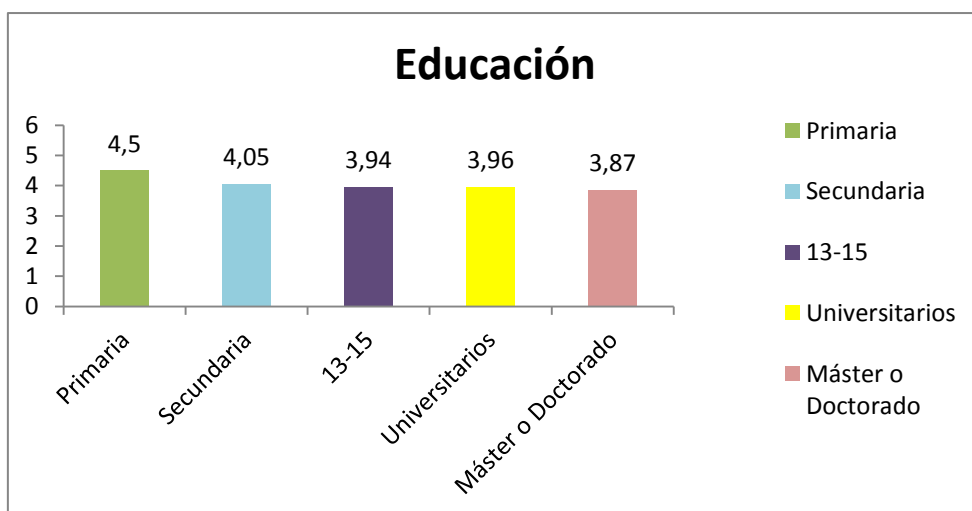
1.1.1. Sexo



1.1.2. Hijos



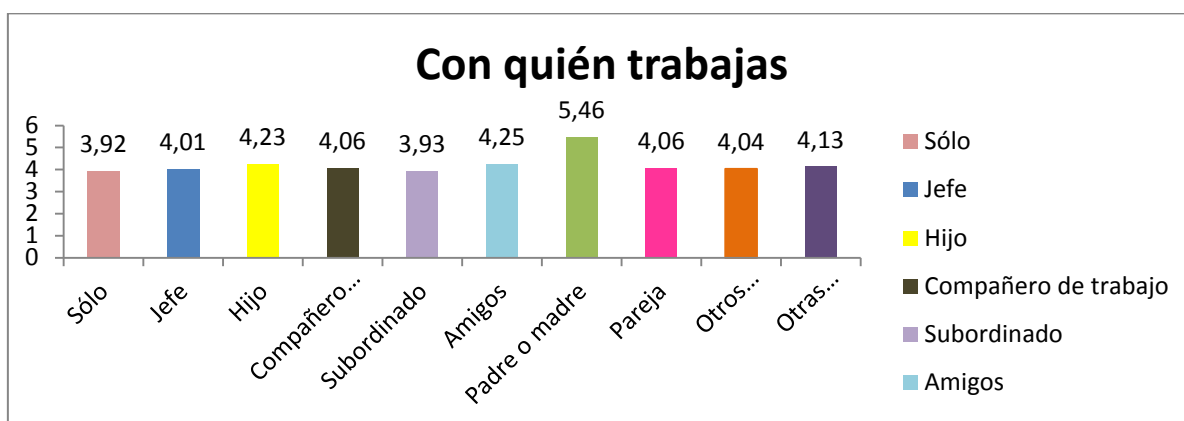
1.1.3. Educación



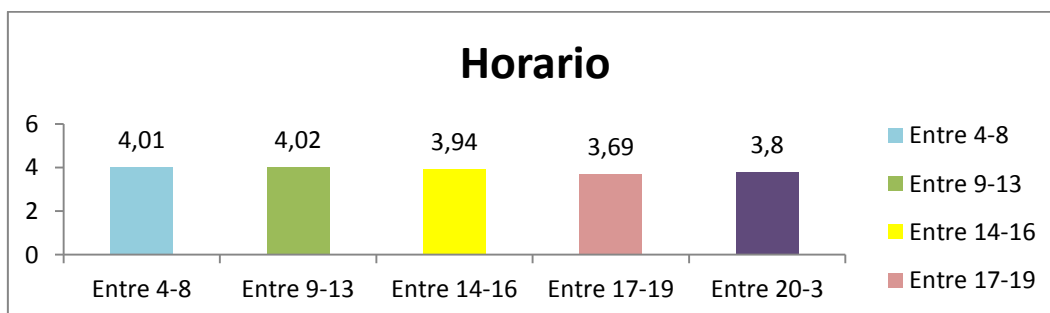
1.1.4. Estado civil



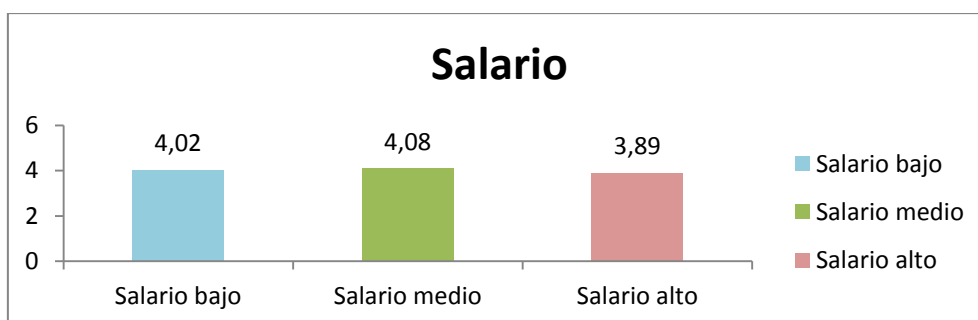
1.1.5. Compañía laboral



1.1.6. Horario

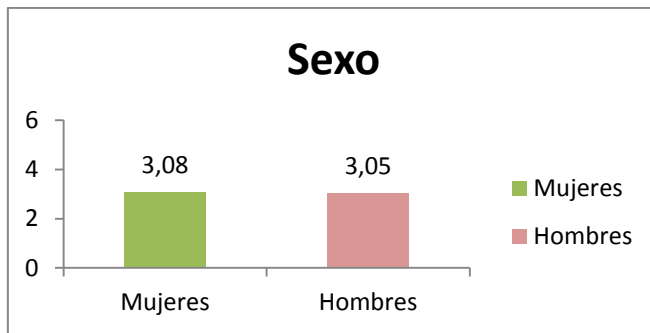


1.1.7. Salario

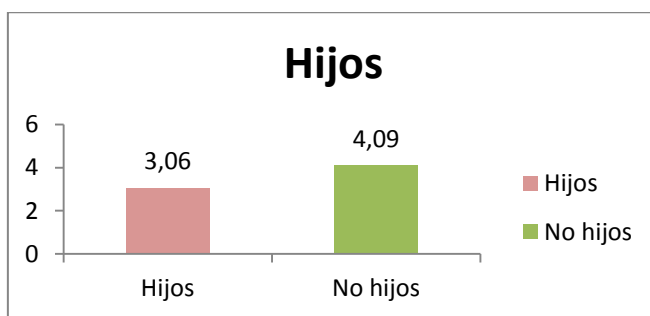


1.2. MEANINFUL

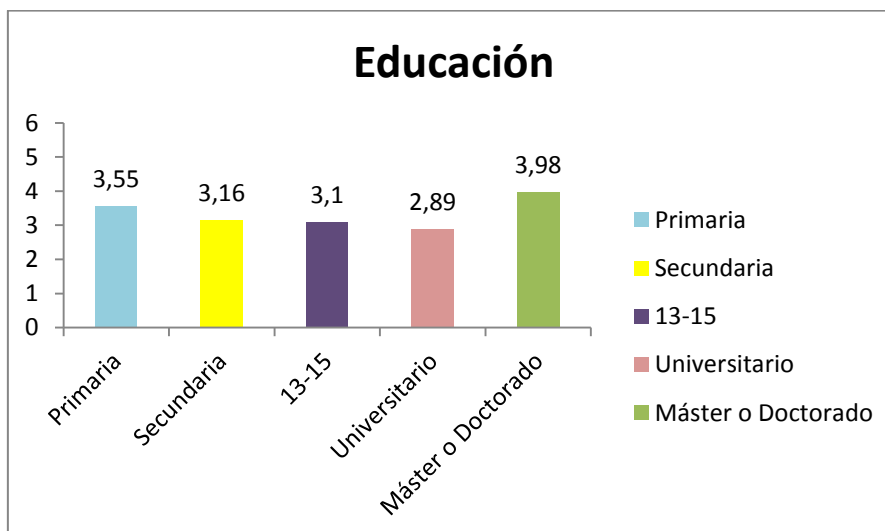
1.2.1. Sexo



1.2.2. Hijos



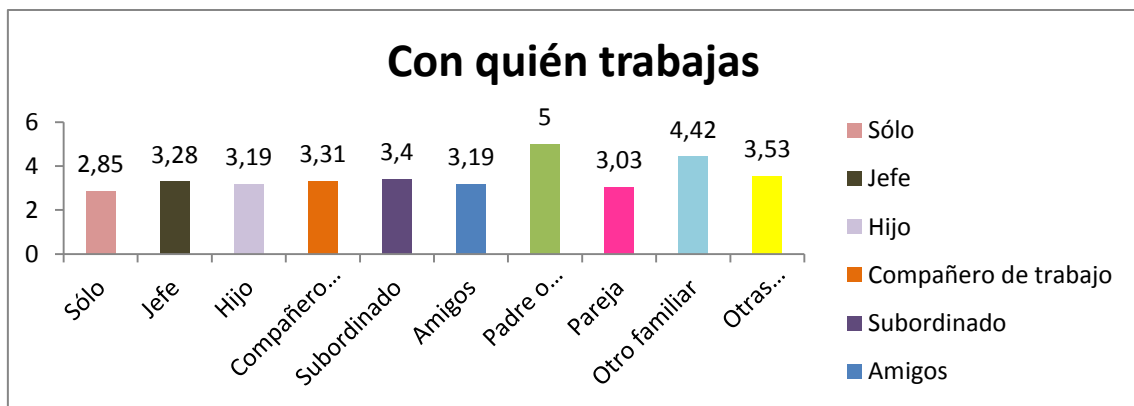
1.2.3. Educación



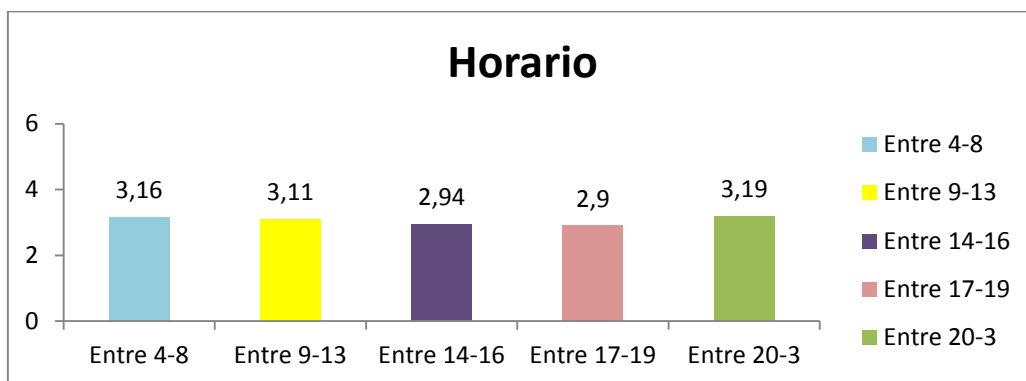
1.2.4. Estado civil



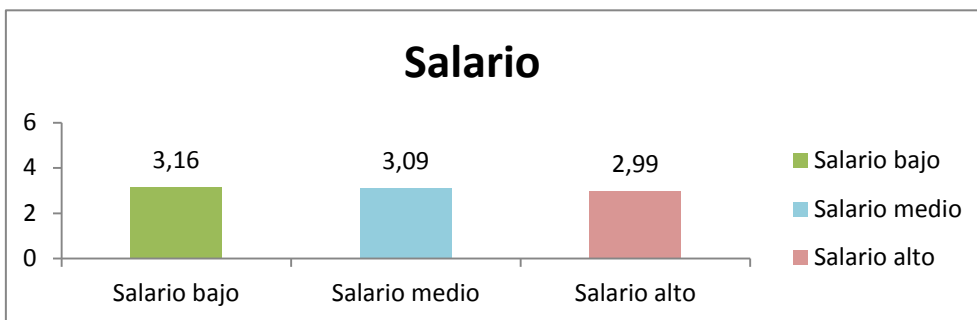
1.2.5. Compañía laboral



1.2.6. Horario

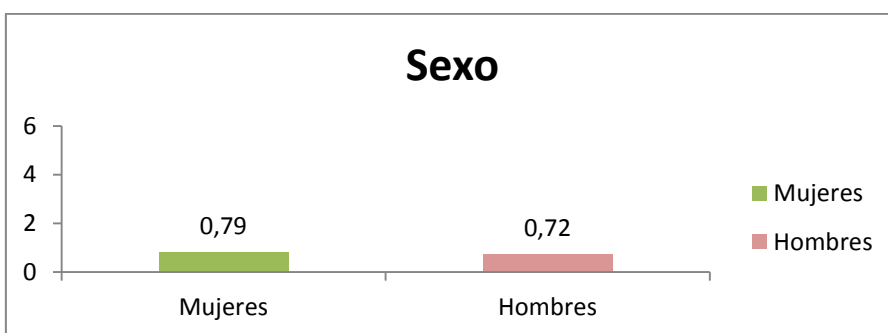


1.2.7. Salario

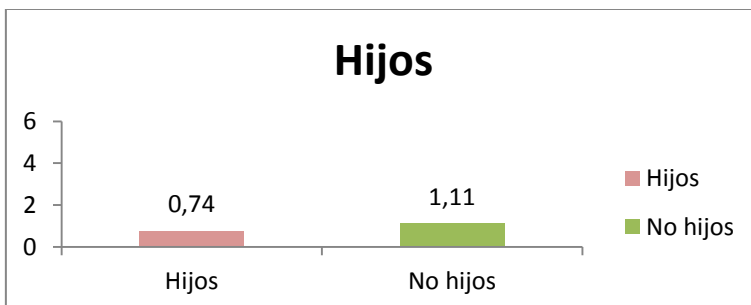


1.3. PENA

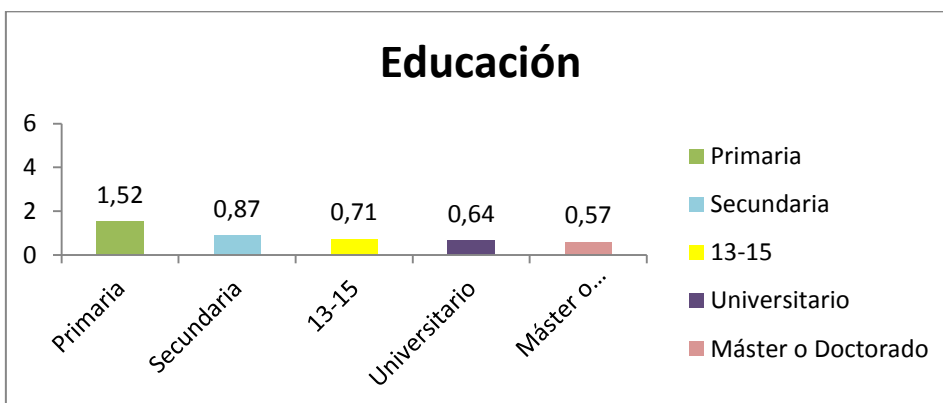
1.3.1. Sexo



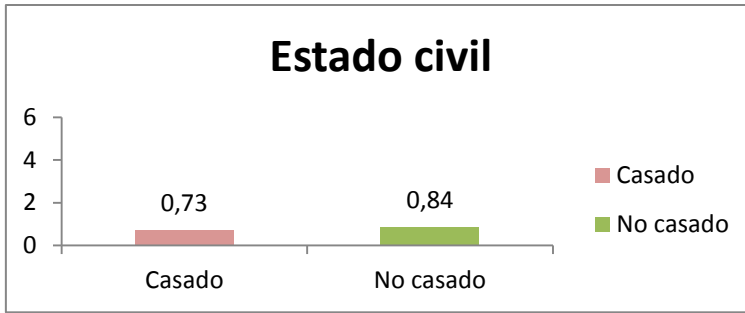
1.3.2. Hijos



1.3.3. Educación



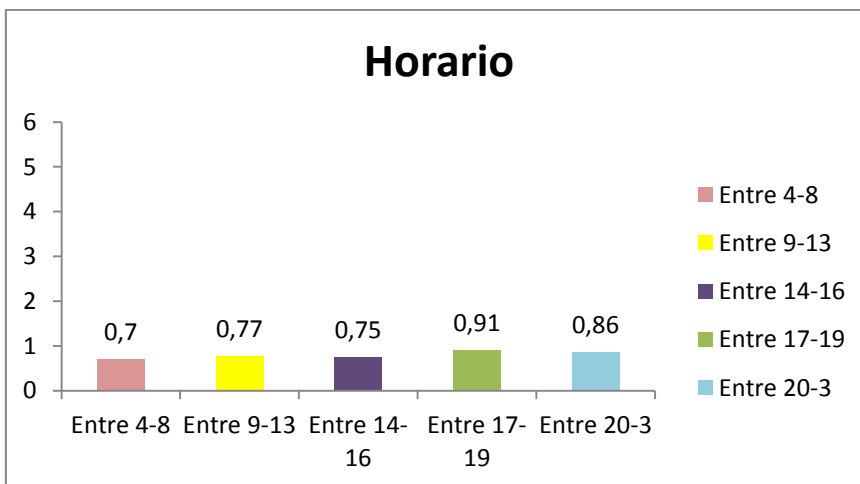
1.3.4. Estado civil



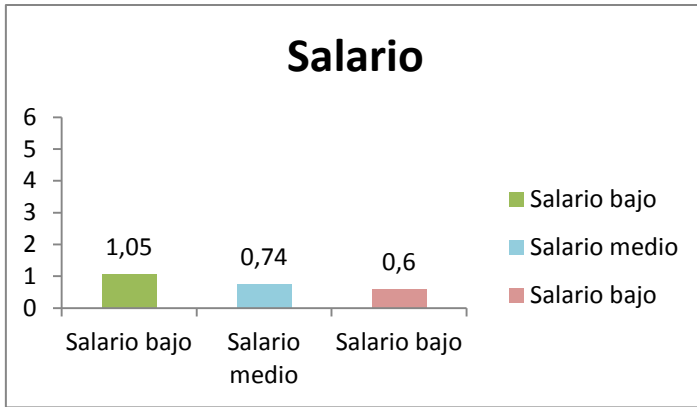
1.3.5. Compañía laboral



1.3.6. Horario

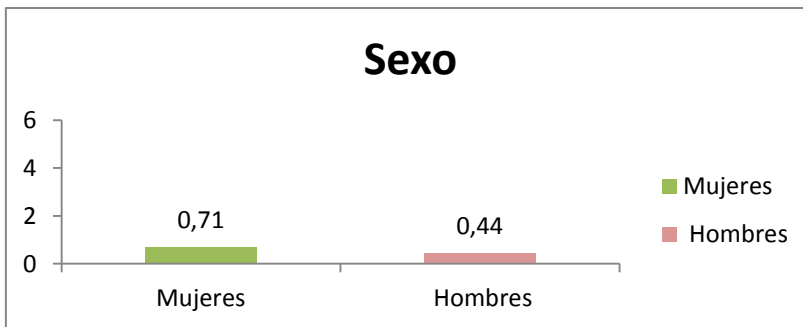


1.3.7. Salario

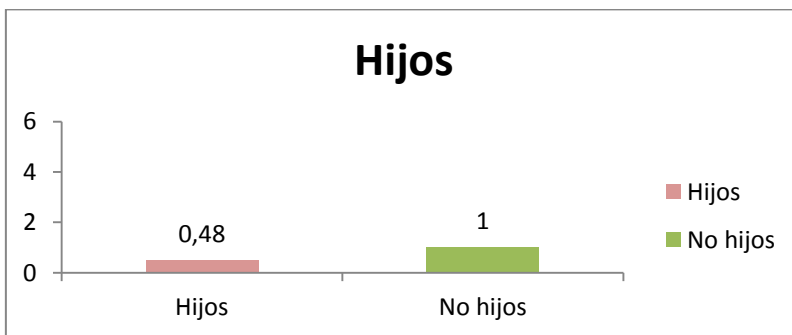


1.4. TRISTEZA

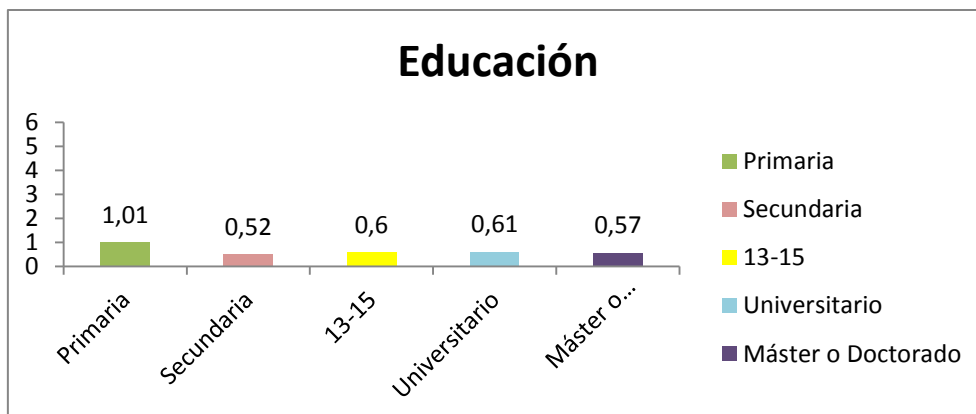
1.4.1. Sexo



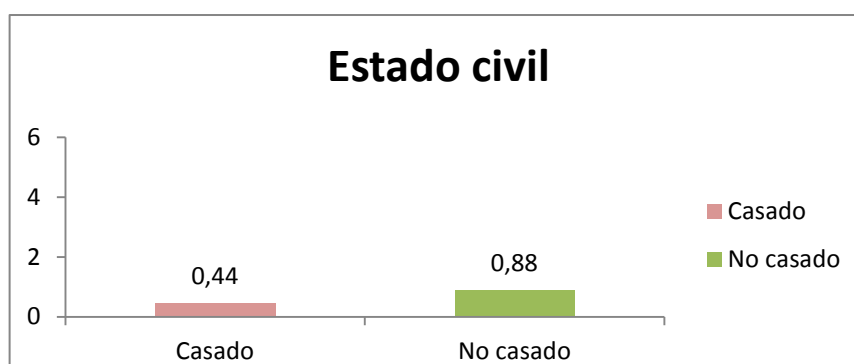
1.4.2. Hijos



1.4.3. Educación



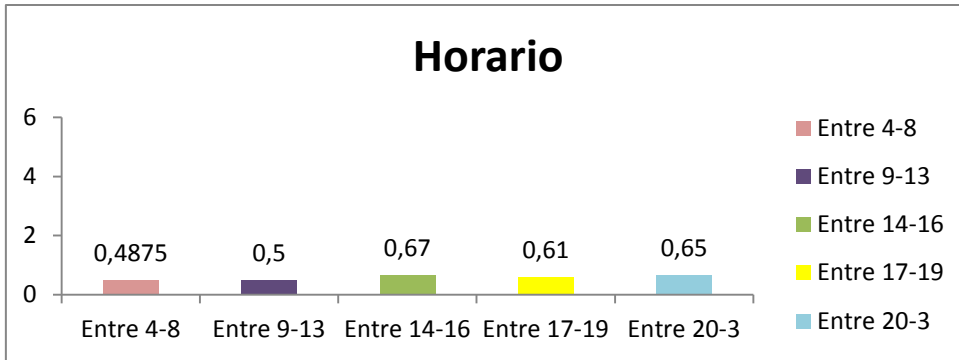
1.4.4. Estado civil



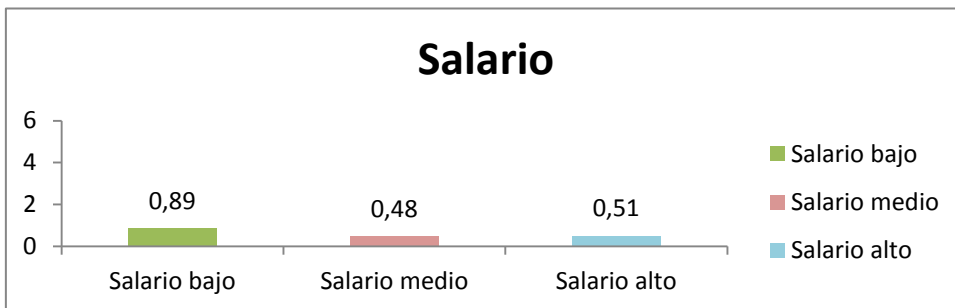
1.4.5. Compañía laboral



1.4.6. Horario

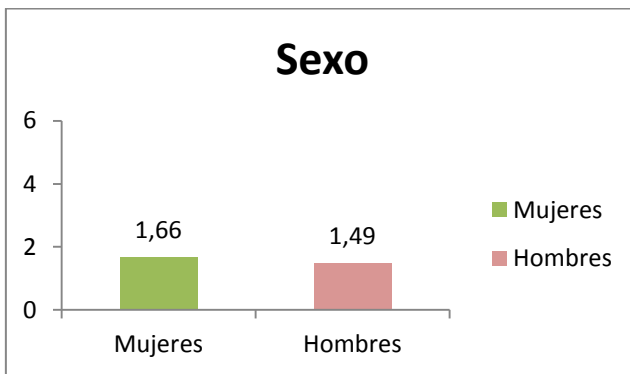


1.4.7. Salario

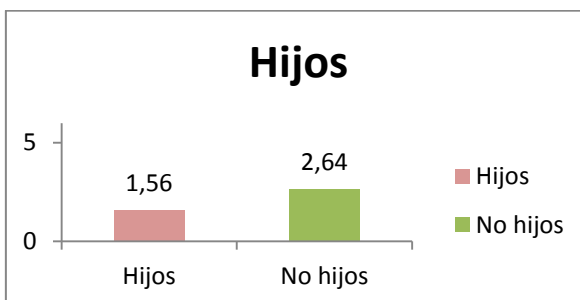


1.5. ESTRÉS

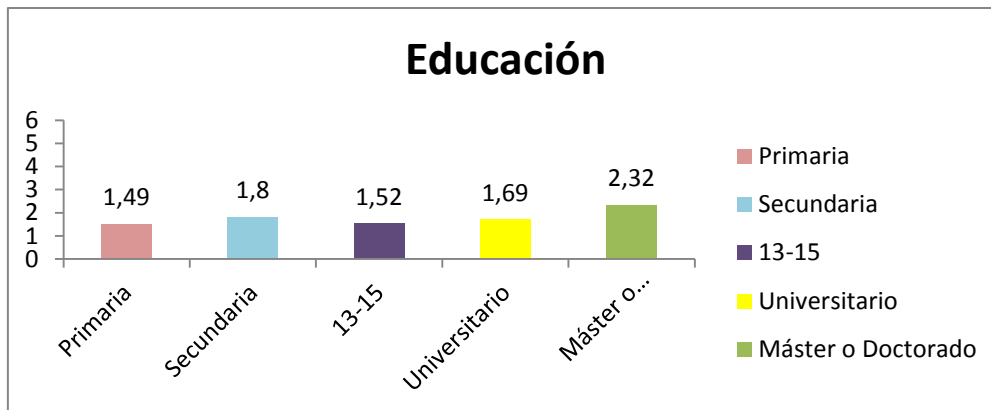
1.5.1. Sexo



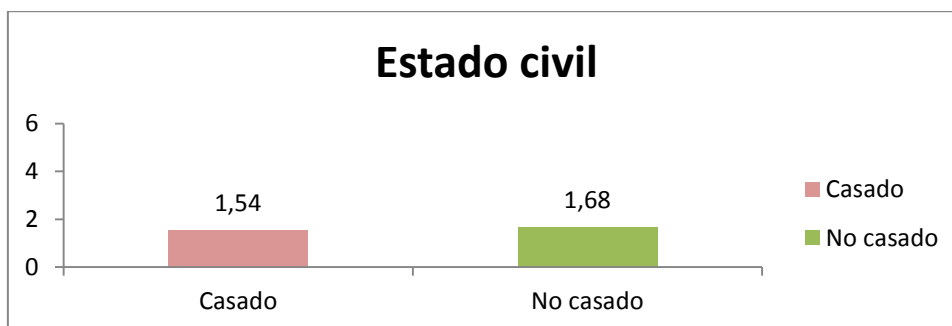
1.5.2. Hijos



1.5.3. Educación



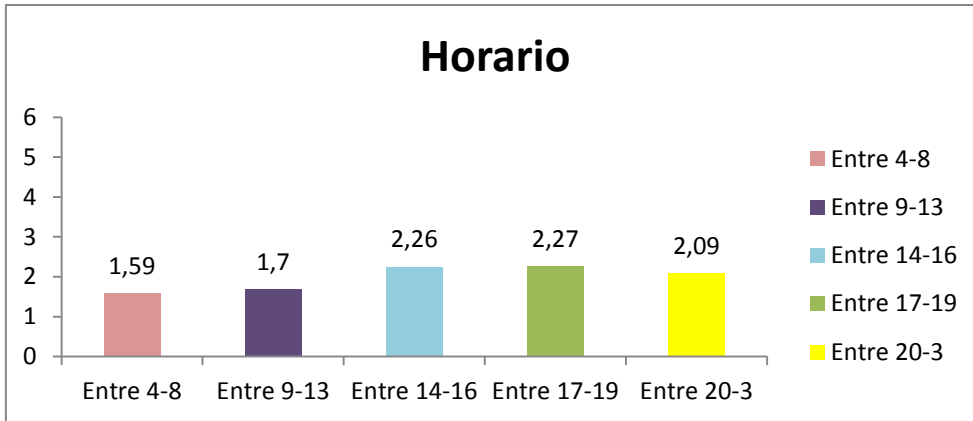
1.5.4. Estado civil



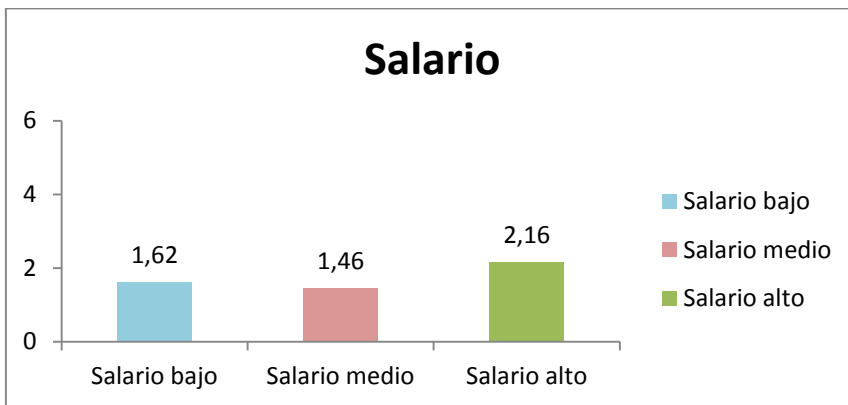
1.5.5. Compañía laboral



1.5.6. Horario

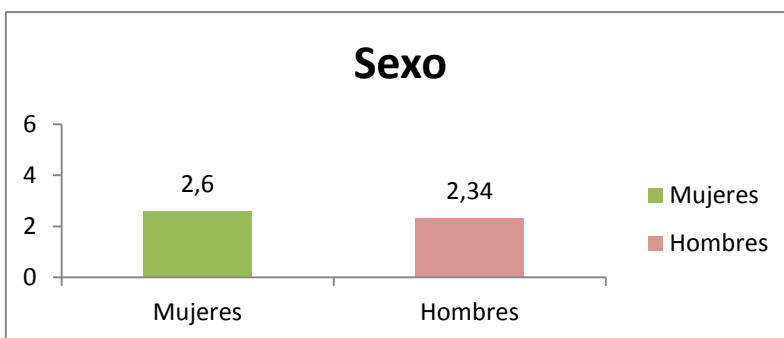


1.5.7. Salario

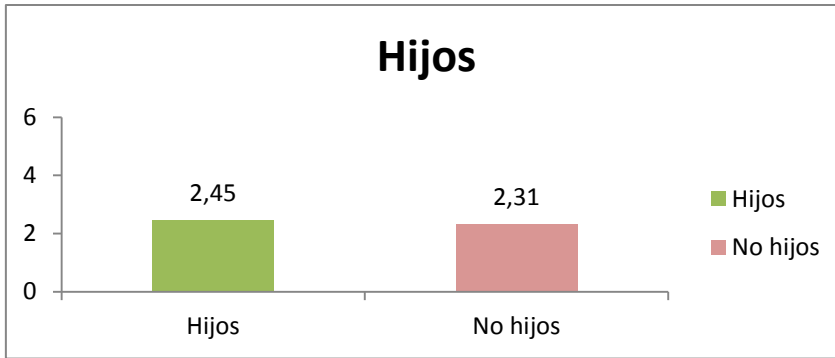


1.6. CANSANCIO

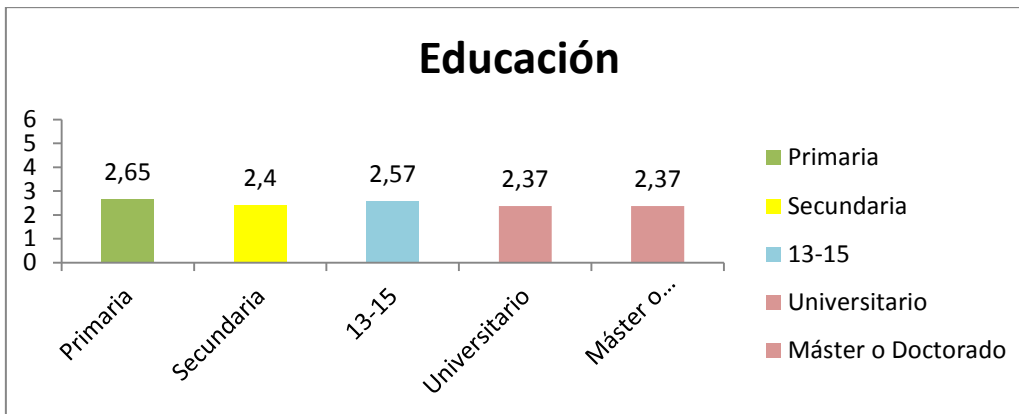
1.6.1. Sexo



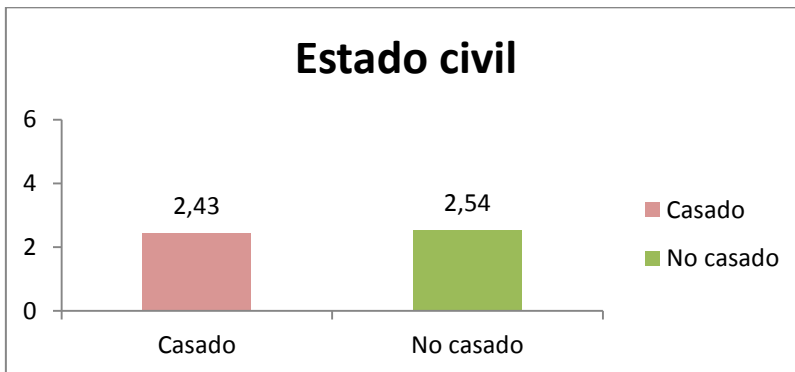
1.6.2. Hijos



1.6.3. Educación



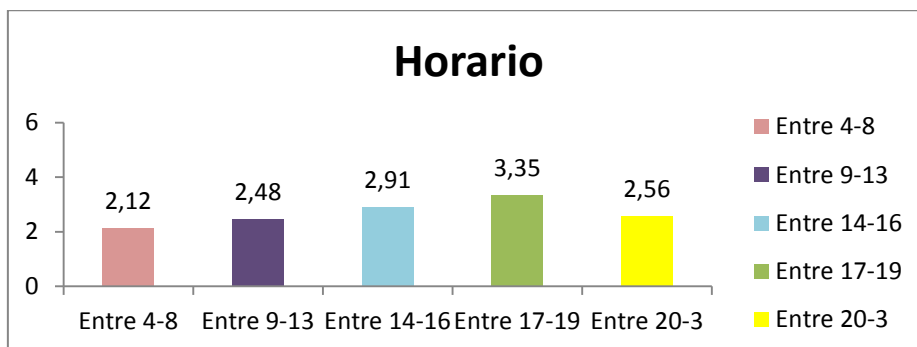
1.6.4. Estado civil



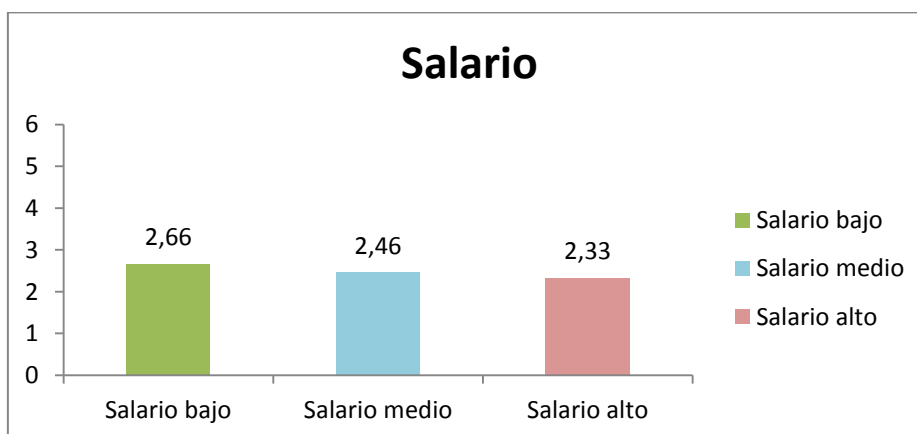
1.6.5. Compañía laboral



1.6.6. Horario



1.6.7. Salario



ANEXO 2: Estudio t-Student Oferta

	Hombre	Mujer	Diferencia H-M	Error de la dif.	t	
FELICIDAD	3,94	4,05	-0,11	0,049	2,305	Significativo
IMPORTANCIA	3,05	3,08	-0,03	0,061	0,59	No significativo
PENA	0,72	0,79	-0,07	0,045	1,53	No significativo
TRISTEZA	0,44	0,71	-0,27	0,041	2,87	Significativo
ESTRÉS	1,49	1,66	-0,17	0,058	3,79	Significativo
CANSANCIO	2,34	2,6	-0,26	0,06	4,27	Significativo

	Hijos	No hijos	Diferencia H-NH	Error típ dif.	t	
FELICIDAD	3,98	4,2	-0,22	0,23	0,92	No significativo
IMPORTANCIA	3,06	4,09	-1,03	0,28	0,01	No significativo
PENA	0,74	1,11	-0,37	0,21	1,74	No significativo
TRISTEZA	0,48	1	-0,52	0,19	1,86	No significativo
ESTRÉS	1,56	2,64	-1,08	0,27	2,05	Significativo
CANSANCIO	2,45	2,31	0,14	0,28	0,48	No significativo

	Casado	No casado	Diferencia C-NC	Error tip. De dif.	t	
FELICIDAD	4	3,9	0,1	0,065	1,67	No significativo
IMPORTANCIA	3,04	3,2	-0,16	0,079	2,76	Significativo
PENA	0,73	0,84	-0,11	0,058	2	Significativo
TRISTEZA	0,44	0,88	-0,44	0,053	5,28	Significativo
ESTRÉS	1,54	1,68	-0,14	0,076	2,47	Significativo
CANSANCIO	2,43	2,54	-0,11	0,079	1,35	No significativo

	Primaria	Resto	Diferencia L-NL	Error típ. Dif.	t	
FELICIDAD	4,5	3,9512	0,5488	0,11	1,67	No significativo
IMPORTANCIA	3,55	2,8518	0,6982	0,13	2,76	Significativo
PENA	1,52	0,7028	0,8172	0,09	2	Significativo
TRISTEZA	1,01	0,6157	0,3943	0,08	5,28	Significativo
ESTRÉS	1,49	1,6038	-0,1138	0,12	2,47	Significativo
CANSANCIO	2,65	2,4324	0,2176	0,13	1,35	No significativo

	Secundaria	Resto	Diferencia L-NL	Error típ. Dif.	t	
FELICIDAD	4,05	3,9723	0,0777	0,058	1,329	No significativo
IMPORTANCIA	3,16	2,9931	0,1669	0,072	2,322	Significativo
PENA	0,87	0,7105	0,1595	0,053	3,023	Significativo
TRISTEZA	0,52	0,4601	0,0599	0,048	1,237	No significativo
ESTRÉS	1,8	2,1695	-0,3695	0,068	5,419	Significativo
CANSANCIO	2,4	2,4558	-0,0558	0,071	0,786	No significativo

	Educación 13-15	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,94	4,0082	-0,0682	0,055	1,242	No significativo
IMPORTANCIA	3,1	3,0191	0,0809	0,067	1,198	No significativo
PENA	0,71	0,7641	-0,0541	0,049	1,091	No significativo
TRISTEZA	0,6	0,6548	-0,0548	0,045	1,204	No significativo
ESTRÉS	1,52	1,6019	-0,0819	0,064	1,275	No significativo
CANSANCIO	2,57	2,4042	0,1658	0,066	2,488	Significativo

	Educación 16	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,96	4,0014	-0,0414	0,055	0,747	No significativo
IMPORTANCIA	2,89	3,2136	-0,3236	0,068	4,754	Significativo
PENA	0,64	0,7785	-0,1385	0,05	2,758	Significativo
TRISTEZA	0,61	0,6508	-0,0408	0,046	0,888	No significativo
ESTRÉS	1,69	1,4626	0,2274	0,064	3,507	Significativo
CANSANCIO	2,37	2,4789	-0,1089	0,067	1,617	No significativo

	Más de 16	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,87	4,0088	-0,1388	0,062	2,212	Significativo
IMPORTANCIA	3,98	4,1075	-0,1275	0,077	1,651	No significativo
PENA	0,57	0,7914	-0,2214	0,056	3,907	Significativo
TRISTEZA	0,57	0,6527	-0,0827	0,052	1,589	No significativo
ESTRÉS	2,32	2,038	0,282	0,073	3,843	Significativo
CANSANCIO	2,37	2,4588	-0,0888	0,076	1,165	No significativo

	Horario 4-8	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,01	3,9661	0,0439	0,049	0,895	No significativo
IMPORTANCIA	3,16	2,9259	0,2341	0,06	3,886	Significativo
PENA	0,7	0,7871	-0,0871	0,044	1,966	Significativo
TRISTEZA	0,48	0,4701	0,0099	0,04	0,244	No significativo
ESTRÉS	1,59	1,5272	0,0628	0,057	1,095	No significativo
CANSANCIO	2,12	2,7158	-0,5958	0,058	10,125	Significativo

	Horario 9-13	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,02	3,9537	0,0663	0,049	1,353	No significativo
IMPORTANCIA	3,11	2,9937	0,1163	0,06	1,928	No significativo
PENA	0,77	0,731	0,039	0,044	0,879	No significativo
TRISTEZA	0,5	0,4472	0,0528	0,04	1,299	No significativo
ESTRÉS	1,7	1,3676	0,3324	0,057	5,811	Significativo
CANSANCIO	2,48	2,4223	0,0577	0,059	0,969	No significativo

	Horario 14-16	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,94	3,9991	-0,0591	0,06	0,983	No significativo
IMPORTANCIA	2,94	3,151	-0,211	0,074	2,854	Significativo
PENA	0,75	0,7414	0,0086	0,054	0,158	No significativo
TRISTEZA	0,67	0,6333	0,0367	0,05	0,736	No significativo
ESTRÉS	2,26	2,0426	0,2174	0,07	3,092	Significativo
CANSANCIO	2,91	2,3204	0,5896	0,072	8,135	Significativo

	Horario 17-19	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,69	4,0179	-0,3279	0,087	3,736	Significativo
IMPORTANCIA	2,9	3,1304	-0,2304	0,108	2,132	Significativo
PENA	0,91	0,7331	0,1769	0,079	2,227	Significativo
TRISTEZA	0,61	0,6424	-0,0324	0,073	0,445	No significativo
ESTRÉS	2,27	2,0646	0,2054	0,103	1,997	Significativo
CANSANCIO	3,35	2,3651	0,9849	0,105	9,322	Significativo

	Horario 20-3	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,88	4,0142	-0,1342	0,059	2,264	Significativo
IMPORTANCIA	3,19	2,9635	0,2265	0,073	3,107	Significativo
PENA	0,86	0,7135	0,1465	0,053	2,735	Significativo
TRISTEZA	0,65	0,6389	0,0111	0,049	0,227	No significativo
ESTRÉS	2,09	2,0804	0,0096	0,069	0,139	No significativo
CANSANCIO	2,56	2,4118	0,1482	0,072	2,058	Significativo

	Solo	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,92	4,065	-0,145	0,048	2,969	Significativo
IMPORTANCIA	2,85	3,46	-0,61	0,059	10,267	Significativo
PENA	0,73	0,7632	-0,0332	0,044	0,752	No significativo
TRISTEZA	0,48	0,4892	-0,0092	0,04	0,228	No significativo
ESTRÉS	1,455	1,7691	-0,3141	0,057	5,507	Significativo
CANSANCIO	2,43	2,4656	-0,0356	0,059	0,600	No significativo

	Jefe	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,01	3,9811	0,0289	0,081	0,354	No significativo
IMPORTANCIA	3,28	2,9637	0,3163	0,1	3,153	Significativo
PENA	0,75	0,7447	0,0053	0,074	0,072	No significativo
TRISTEZA	0,66	0,6412	0,0188	0,067	0,279	No significativo
ESTRÉS	2,38	2,0517	0,3283	0,095	3,441	Significativo
CANSANCIO	2,43	2,4509	-0,0209	0,099	0,211	No significativo

	Con hijos	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,23	3,9726	0,2574	0,108	2,382	Significativo
IMPORTANCIA	3,19	3,0172	0,1728	0,133	1,299	No significativo
PENA	0,9	0,7361	0,1639	0,097	1,678	No significativo
TRISTEZA	0,63	0,6454	-0,0154	0,089	0,172	No significativo
ESTRÉS	1,95	2,0929	-0,1429	0,126	1,130	No significativo
CANSANCIO	2,39	2,4527	-0,0627	0,131	0,477	No significativo

	Compañero trabajo	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,06	3,9566	0,1034	0,053	1,936	No significativo
IMPORTANCIA	3,31	2,8376	0,4724	0,065	7,230	Significativo
PENA	0,74	0,7485	-0,0085	0,048	0,178	No significativo
TRISTEZA	0,64	0,6422	-0,0022	0,044	0,050	No significativo
ESTRÉS	1,73	1,4074	0,3226	0,062	5,174	Significativo
CANSANCIO	2,43	2,4601	-0,0301	0,064	0,464	No significativo

	Subordinado	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,93	3,9955	-0,0655	0,088	0,736	No significativo
IMPORTANCIA	3,4	2,9117	0,4883	0,109	4,473	Significativo
PENA	0,64	0,7531	-0,1131	0,08	1,406	No significativo
TRISTEZA	0,56	0,6455	-0,0855	0,073	1,160	No significativo
ESTRÉS	2,7	2,0359	0,6641	0,103	6,409	Significativo
CANSANCIO	2,27	2,4601	-0,1901	0,108	1,760	No significativo

	Amigos	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,25	3,9836	0,2664	0,249	1,070	No significativo
IMPORTANCIA	3,19	3,0226	0,1674	0,306	0,546	No significativo
PENA	1,2	0,9433	0,2567	0,225	1,141	No significativo
TRISTEZA	1,2	1,0392	0,1608	0,206	0,779	No significativo
ESTRÉS	2,47	2,4808	-0,0108	0,291	0,037	No significativo
CANSANCIO	2,5	2,4462	0,0538	0,302	0,178	No significativo

	Otras personas	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,13	3,9678	0,1622	0,071	2,266	Significativo
IMPORTANCIA	3,53	2,8065	0,7235	0,087	8,280	Significativo
PENA	0,84	0,7261	0,1139	0,064	1,761	No significativo
TRISTEZA	0,63	0,6452	-0,0152	0,059	0,257	No significativo
ESTRÉS	1,82	1,4261	0,3939	0,083	4,713	Significativo
CANSANCIO	2,54	2,4336	0,1064	0,087	1,224	No significativo

	Padre o madre	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	5,46	4,8992	0,5608	0,473	1,185	No significativo
IMPORTANCIA	5	4,0818	0,9182	0,582	1,578	No significativo
PENA	1,77	1,3328	0,4372	0,427	1,022	No significativo
TRISTEZA	1	0,6397	0,3603	0,392	0,918	No significativo
ESTRÉS	1,73	2,0894	-0,3594	0,553	0,649	No significativo
CANSANCIO	2,73	2,4487	0,2813	0,574	0,490	No significativo

	Pareja	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,06	3,9871	0,0729	0,126	0,577	No significativo
IMPORTANCIA	3,03	3,0786	-0,0486	0,155	0,313	No significativo
PENA	0,92	0,7401	0,1799	0,114	1,576	No significativo
TRISTEZA	0,68	0,6378	0,0422	0,105	0,403	No significativo
ESTRÉS	1,94	2,0942	-0,1542	0,148	1,043	No significativo
CANSANCIO	2,77	2,435	0,335	0,153	2,184	Significativo

	Otro familiar	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,04	3,9839	0,0561	0,227	0,247	No significativo
IMPORTANCIA	4,42	4,0837	0,3363	0,279	1,202	No significativo
PENA	1,02	0,7418	0,2782	0,205	1,353	No significativo
TRISTEZA	0,92	0,6408	0,2792	0,188	1,480	No significativo
ESTRÉS	1,92	2,091	-0,171	0,266	0,642	No significativo
CANSANCIO	2,6	2,4407	0,1593	0,276	0,577	No significativo

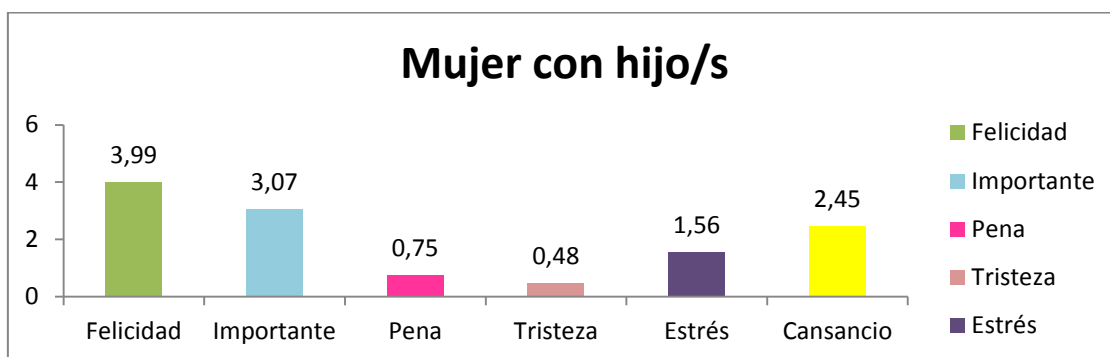
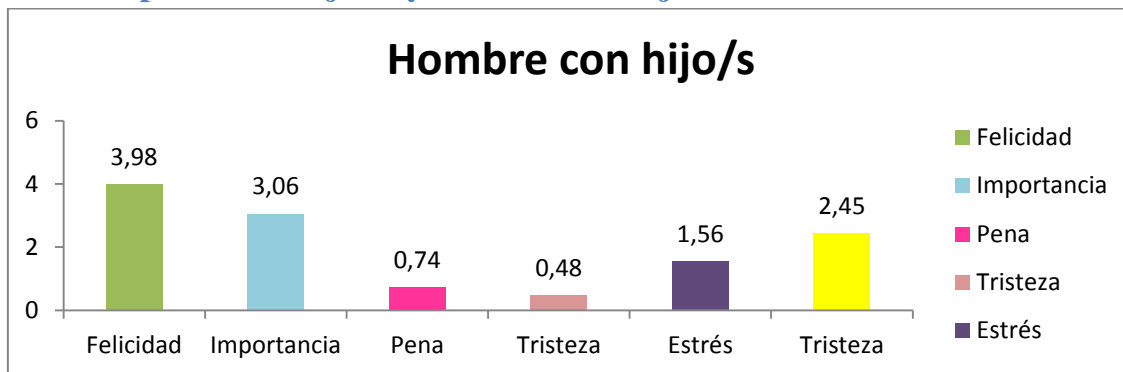
	Salario bajo	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,02	3,982	0,038	0,06	0,634	No significativo
IMPORTANCIA	3,16	2,9966	0,1634	0,074	2,214	Significativo
PENA	1,05	0,6596	0,3904	0,054	7,241	Significativo
TRISTEZA	0,89	0,5721	0,3179	0,049	6,419	Significativo
ESTRÉS	1,62	1,5245	0,0955	0,07	1,360	No significativo
CANSANCIO	2,66	2,3946	0,2654	0,073	3,647	Significativo

	Salario medio	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	4,08	3,9389	0,1411	0,05	2,786	Significativo
IMPORTANCIA	3,09	3,0263	0,0637	0,062	1,023	No significativo
PENA	0,74	0,7491	-0,0091	0,046	0,198	No significativo
TRISTEZA	0,48	0,475	0,005	0,042	0,120	No significativo
ESTRÉS	1,46	1,6674	-0,2074	0,059	3,501	Significativo
CANSANCIO	2,46	2,4398	0,0202	0,061	0,329	No significativo

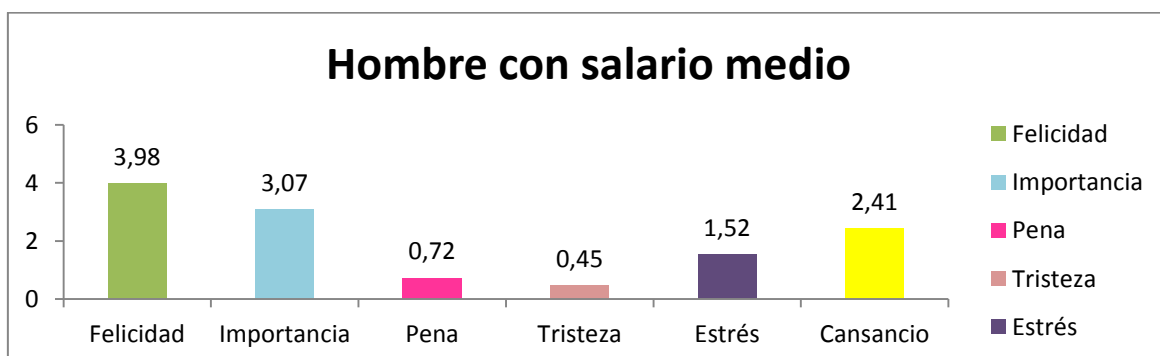
	Salario alto	Resto	Diferencia L-NL	Error típ.dif.	t	
FELICIDAD	3,89	4,0474	-0,1574	0,052	3,028	Significativo
IMPORTANCIA	2,99	3,1499	-0,1599	0,064	2,494	Significativo
PENA	0,6	0,8965	-0,2965	0,046	6,348	Significativo
TRISTEZA	0,51	0,7698	-0,2598	0,043	6,031	Significativo
ESTRÉS	2,16	2,0318	0,1282	0,06	2,121	Significativo
CANSANCIO	2,33	2,5383	-0,2083	0,063	3,323	Significativo

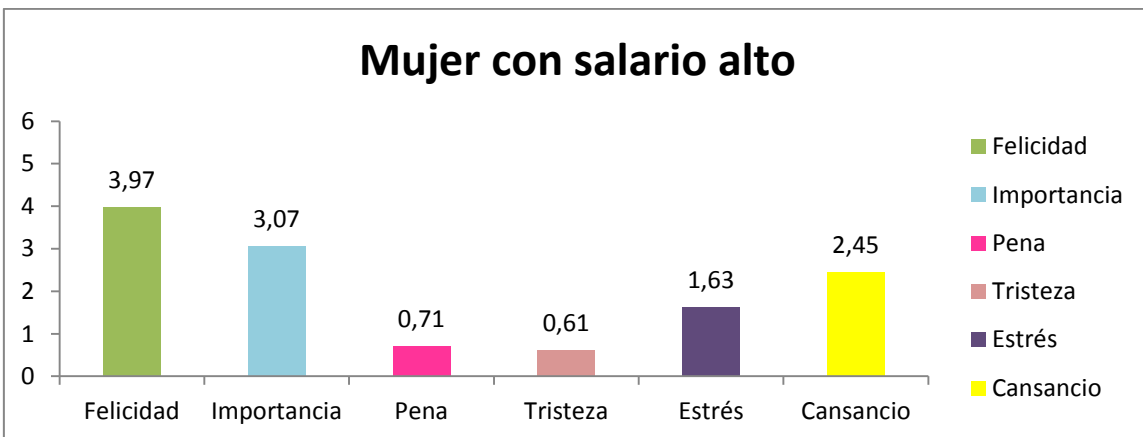
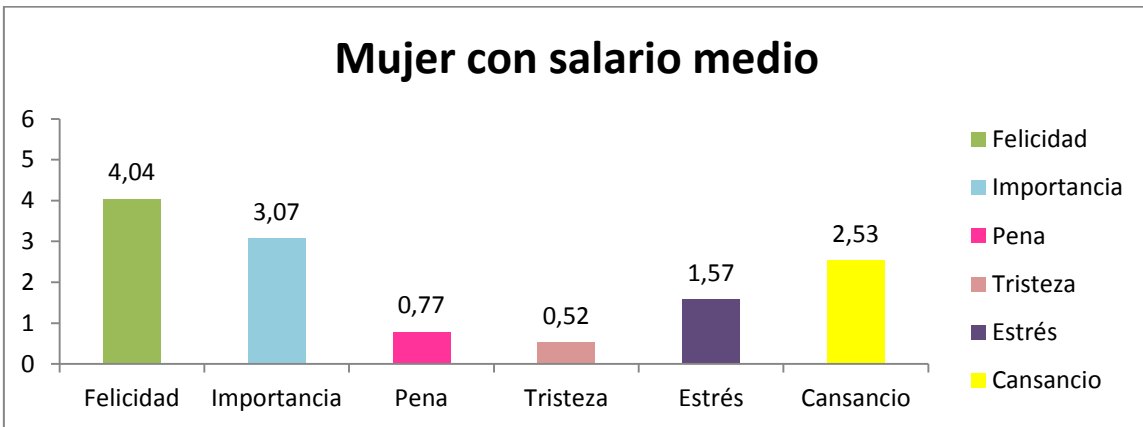
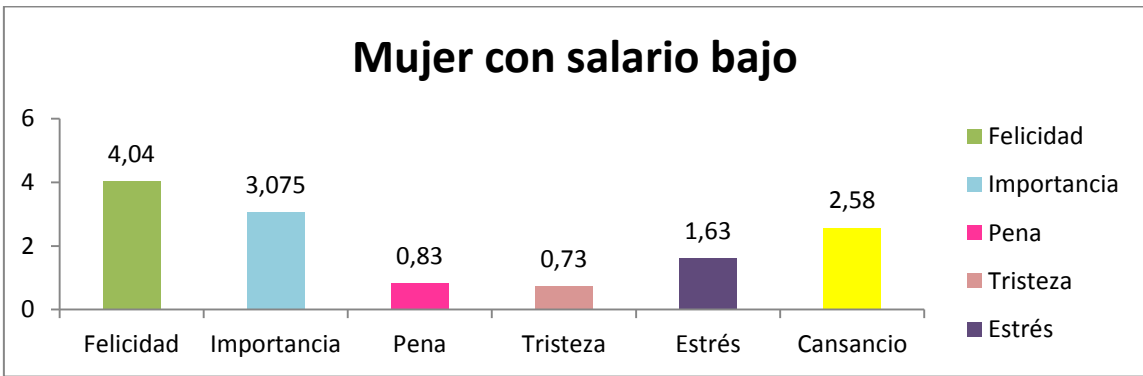
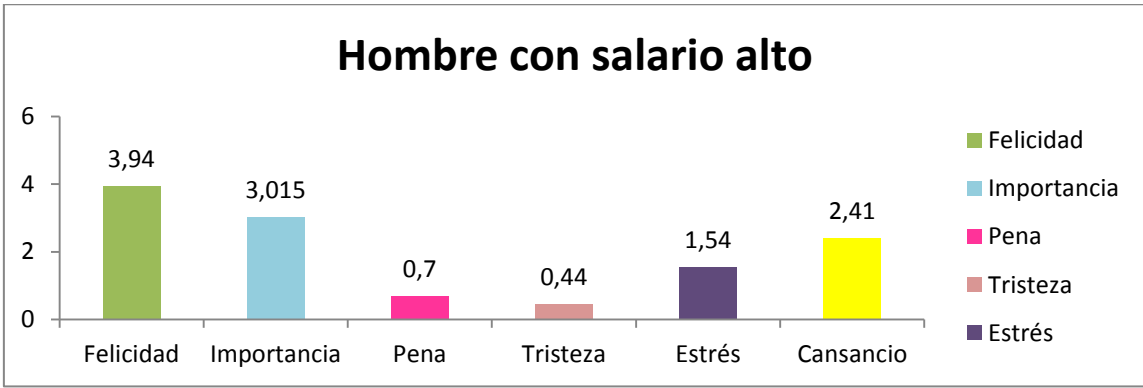
ANEXO 3: Mezcla de variables

3.1. Comparación mujeres y hombres con hijos



3.2. Comparación mujeres y hombres con los diferentes niveles salariales

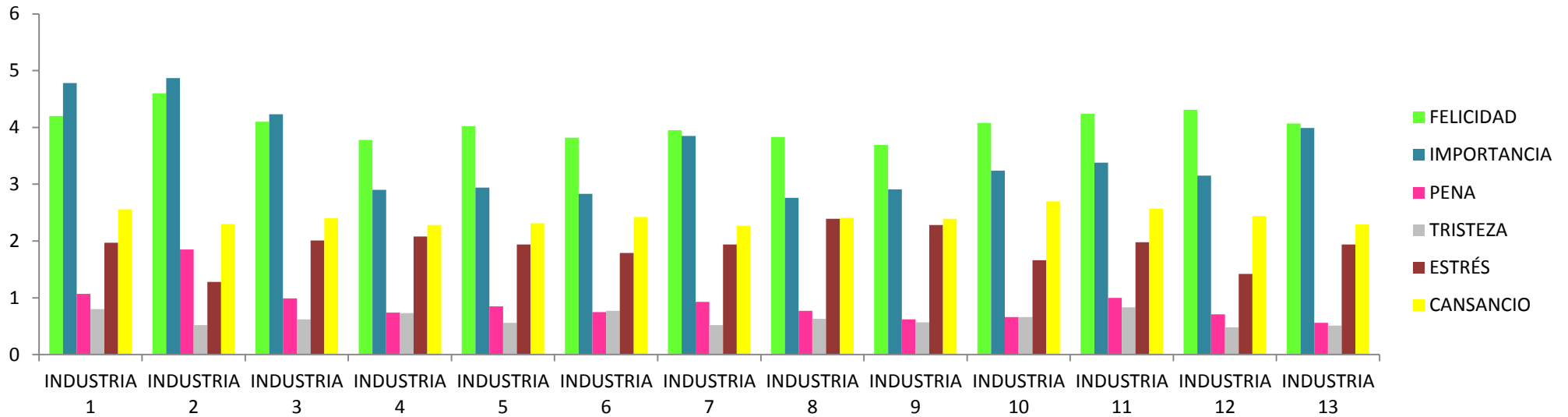




ANEXO 4: Medias Demanda

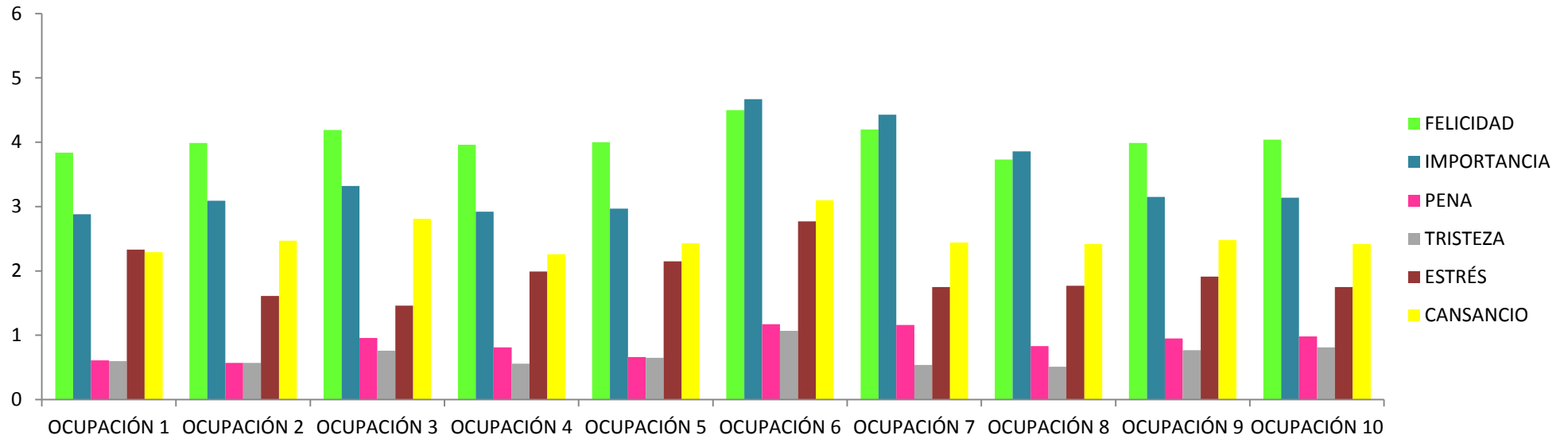
INDUSTRIA

		INDUSTRIA 1	INDUSTRIA 2	INDUSTRIA 3	INDUSTRIA 4	INDUSTRIA 5	INDUSTRIA 6	INDUSTRIA 7	INDUSTRIA 8	INDUSTRIA 9	INDUSTRIA 10	INDUSTRIA 11	INDUSTRIA 12	INDUSTRIA 13
FELICIDAD	0-6	4,2	4,6	4,1	3,78	4,02	3,82	3,95	3,83	3,69	4,08	4,24	4,31	4,07
IMPORTANCIA	0-6	4,78	4,87	4,23	2,9	2,94	2,83	3,85	2,76	2,91	3,24	3,38	3,15	3,99
PENA	0-6	1,07	1,85	0,99	0,74	0,85	0,75	0,93	0,77	0,6223	0,66	1	0,71	0,56
TRISTEZA	0-6	0,8	0,52	0,62	0,73	0,557	0,77	0,52	0,63	0,57	0,66	0,83	0,48	0,51
ESTRÉS	0-6	1,97	1,28	2,01	2,08	1,94	1,79	1,94	2,39	2,28	1,66	1,98	1,42	1,94
CANSANCIO	0-6	2,56	2,3	2,4	2,28	2,31	2,42	2,27	2,41	2,39	2,7	2,57	2,44	2,29



OCUPACIÓN

		OCUPACIÓN 1	OCUPACIÓN 2	OCUPACIÓN 3	OCUPACIÓN 4	OCUPACIÓN 5	OCUPACIÓN 6	OCUPACIÓN 7	OCUPACIÓN 8	OCUPACIÓN 9	OCUPACIÓN 10
FELICIDAD	0-6	3,84	3,99	4,19	3,96	4	4,5	4,2	3,73	3,99	4,04
IMPORTANCIA	0-6	2,88	3,09	3,32	2,92	2,97	4,67	4,43	3,86	3,15	3,14
PENA	0-6	0,61	0,57	0,96	0,81	0,66	1,17	1,16	0,83	0,95	0,98
TRISTEZA	0-6	0,6	0,57	0,76	0,56	0,65	1,07	0,54	0,51	0,77	0,81
ESTRÉS	0-6	2,33	1,61	1,46	1,99	2,15	2,77	1,75	1,77	1,91	1,75
CANSANCIO	0-6	2,29	2,47	2,81	2,26	2,43	3,1	2,44	2,42	2,48	2,42



ANEXO 5: Estudio t-Student Demanda

	Industria 1	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,2	3,98	0,22	0,19	1,143	No significativo
IMPORTANCIA	4,78	4,06	0,72	0,23	3,144	Significativo
PENA	1,07	0,74	0,33	0,17	1,96	Significativo
TRISTEZA	0,8	0,64	0,16	0,15	0,676	No significativo
ESTRÉS	1,97	2,09	-0,12	0,22	0,527	No significativo
CANSANCIO	2,56	2,45	0,11	0,23	0,506	No significativo

	Industria 2	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,6	3,98	0,62	0,28	2,15	Significativo
IMPORTANCIA	4,87	4,07	0,8	0,35	2,25	Significativo
PENA	1,85	0,74	1,11	0,26	1,9	No significativo
TRISTEZA	0,52	0,64	-0,12	0,24	0,87	No significativo
ESTRÉS	1,28	2,09	-0,81	0,33	3,1	Significativo
CANSANCIO	2,3	2,45	-0,15	0,34	0,43	No significativo

	Industria 3	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,1	3,98	0,12	0,09	1,19	No significativo
IMPORTANCIA	4,23	4,06	0,17	0,12	1,37	No significativo
PENA	0,99	0,73	0,26	0,089	2,92	Significativo
TRISTEZA	0,62	0,64	-0,02	0,082	0,23	No significativo
ESTRÉS	2,01	2,1	-0,09	0,12	0,72	No significativo
CANSANCIO	2,4	2,45	-0,05	0,12	0,42	No significativo

	Industria 4	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,78	4,01	-0,23	0,076	3,12	Significativo
IMPORTANCIA	2,9	4,1	-1,2	0,093	2,13	Significativo
PENA	0,74	0,74	0	0,068	0,054	No significativo
TRISTEZA	0,73	0,63	0,1	0,63	1,6	No significativo
ESTRÉS	2,08	2,09	-0,01	0,089	0,11	No significativo
CANSANCIO	2,28	2,47	-0,19	0,092	2,05	Significativo

	Ocupación 5	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4	3,98	0,02	0,085	0,24	No significativo
IMPORTANCIA	2,97	4,09	-1,12	0,105	1,28	No significativo
PENA	0,66	0,75	-0,09	0,077	1,27	No significativo
TRISTEZA	0,65	0,64	0,01	0,07	0,15	No significativo
ESTRÉS	2,15	2,08	0,07	0,099	0,69	No significativo
CANSANCIO	2,43	2,45	-0,02	0,103	0,18	No significativo

	Ocupación 6	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,5	3,98	0,52	0,29	1,8	No significativo
IMPORTANCIA	4,67	4,07	0,6	0,35	1,68	No significativo
PENA	1,17	0,74	0,43	0,26	1,65	No significativo
TRISTEZA	1,07	0,63	0,44	0,24	1,82	No significativo
ESTRÉS	2,77	2,08	0,69	0,33	2,04	Significativo
CANSANCIO	3,1	2,44	0,66	0,35	1,88	No significativo

	Industria 7	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,95	3,98	-0,03	0,14	0,31	No significativo
IMPORTANCIA	3,85	4,08	-0,23	0,17	1,29	No significativo
PENA	0,93	0,74	0,19	0,13	0,28	No significativo
TRISTEZA	0,52	0,64	-0,12	0,12	1,05	No significativo
ESTRÉS	1,94	2,09	-0,15	0,16	0,93	No significativo
CANSANCIO	2,27	2,46	-0,19	0,17	1,1	No significativo

	Industria 8	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,83	4	-0,17	0,092	1,85	No significativo
IMPORTANCIA	2,76	4,11	-1,35	0,11	3,79	Significativo
PENA	0,77	0,75	0,02	0,083	1,36	No significativo
TRISTEZA	0,63	0,64	-0,01	0,076	0,16	No significativo
ESTRÉS	2,39	2,06	0,33	0,11	3,11	Significativo
CANSANCIO	2,41	2,45	-0,04	0,11	0,37	No significativo

	Industria 9	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,69	4,02	-0,33	0,077	4,29	Significativo
IMPORTANCIA	2,91	4,1	-1,19	0,095	2,36	Significativo
PENA	0,62	0,76	-0,14	0,069	1,98	Significativo
TRISTEZA	0,57	0,65	-0,08	0,064	1,19	No significativo
ESTRÉS	2,28	2,06	0,22	0,09	2,51	Significativo
CANSANCIO	2,39	2,46	-0,07	0,094	0,72	No significativo

	Industria 10	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,08	3,96	0,12	0,056	2,23	Significativo
IMPORTANCIA	3,24	4	-0,76	0,071	4,53	Significativo
PENA	0,66	0,77	-0,11	0,052	2,13	Significativo
TRISTEZA	0,66	0,63	0,03	0,048	0,59	No significativo
ESTRÉS	1,66	2,05	-0,39	0,067	2,41	Significativo
CANSANCIO	2,7	2,37	0,33	0,07	4,62	Significativo

	Industria 11	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,24	3,97	0,27	0,1	2,59	Significativo
IMPORTANCIA	3,38	4,05	-0,67	0,13	3,55	Significativo
PENA	1	0,73	0,27	0,093	2,91	Significativo
TRISTEZA	0,83	0,63	0,2	0,085	2,4	Significativo
ESTRÉS	1,98	2,09	-0,11	0,12	0,93	No significativo
CANSANCIO	2,37	2,44	-0,07	0,12	1,03	No significativo

	Industria 12	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,31	3,97	0,34	0,11	3,058	Significativo
IMPORTANCIA	3,15	4,07	-0,92	0,14	0,98	No significativo
PENA	0,71	0,75	-0,04	0,101	0,33	No significativo
TRISTEZA	0,48	0,64	-0,16	0,092	0,05	No significativo
ESTRÉS	1,42	2,09	-0,67	0,131	1,55	No significativo
CANSANCIO	2,44	2,45	-0,01	0,136	0,05	No significativo

	Ocupación 1	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,84	4,03	-0,19	0,059	3,25	Significativo
IMPORTANCIA	2,88	4,14	-1,26	0,073	4,23	Significativo
PENA	0,61	0,78	-0,17	0,053	3,18	Significativo
TRISTEZA	0,6	0,65	-0,05	0,049	1,08	No significativo
ESTRÉS	2,33	2,02	0,31	0,069	4,51	Significativo
CANSANCIO	2,29	2,49	-0,2	0,072	2,83	Significativo

	Ocupación 2	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,99	3,98	0,01	0,055	0,2	No significativo
IMPORTANCIA	3,09	4,04	-0,95	0,068	1,04	No significativo
PENA	0,57	0,81	-0,24	0,05	4,6	Significativo
TRISTEZA	0,57	0,66	-0,09	0,046	1,85	No significativo
ESTRÉS	1,61	2,06	-0,45	0,065	1,33	No significativo
CANSANCIO	2,47	2,44	0,03	0,067	0,34	No significativo

	Ocupación 3	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,19	3,95	0,24	0,072	3,33	Significativo
IMPORTANCIA	3,32	4,02	-0,7	0,088	4,5	Significativo
PENA	0,96	0,71	0,25	0,065	3,8	Significativo
TRISTEZA	0,76	0,62	0,14	0,059	2,43	Significativo
ESTRÉS	1,46	2,11	-0,65	0,084	1,95	No significativo
CANSANCIO	2,81	2,39	0,42	0,087	4,71	Significativo

	Ocupación 4	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,96	3,99	-0,03	0,082	0,43	No significativo
IMPORTANCIA	2,92	4,09	-1,17	0,1	1,95	No significativo
PENA	0,81	0,74	0,07	0,074	1,066	No significativo
TRISTEZA	0,56	0,65	-0,09	0,068	1,21	No significativo
ESTRÉS	1,99	2,1	-0,11	0,096	1,13	No significativo
CANSANCIO	2,26	2,47	-0,21	0,099	2,11	Significativo

	Ocupación 5	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4	3,98	0,02	0,085	0,24	No significativo
IMPORTANCIA	2,97	4,09	-1,12	0,105	1,28	No significativo
PENA	0,66	0,75	-0,09	0,077	1,27	No significativo
TRISTEZA	0,65	0,64	0,01	0,07	0,15	No significativo
ESTRÉS	2,15	2,08	0,07	0,099	0,69	No significativo
CANSANCIO	2,43	2,45	-0,02	0,103	0,18	No significativo

	Ocupación 6	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,5	3,98	0,52	0,29	1,8	No significativo
IMPORTANCIA	4,67	4,07	0,6	0,35	1,68	No significativo
PENA	1,17	0,74	0,43	0,26	1,65	No significativo
TRISTEZA	1,07	0,63	0,44	0,24	1,82	No significativo
ESTRÉS	2,77	2,08	0,69	0,33	2,04	Significativo
CANSANCIO	3,1	2,44	0,66	0,35	1,88	No significativo

	Ocupación 7	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,2	3,98	0,22	0,12	1,83	No significativo
IMPORTANCIA	4,43	4,06	0,37	0,15	2,49	Significativo
PENA	1,16	0,73	0,43	0,108	3,99	Significativo
TRISTEZA	0,54	0,64	-0,1	0,099	1,065	No significativo
ESTRÉS	1,75	2,1	-0,35	0,14	2,48	Significativo
CANSANCIO	2,44	2,45	-0,01	0,146	0,068	No significativo

	Ocupación 8	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,73	3,99	-0,26	0,119	2,23	Significativo
IMPORTANCIA	3,86	4,09	-0,23	0,147	1,53	No significativo
PENA	0,83	0,74	0,09	0,108	0,8	No significativo
TRISTEZA	0,51	0,64	-0,13	0,099	0,46	No significativo
ESTRÉS	1,77	2,1	-0,33	0,14	2,35	Significativo
CANSANCIO	2,42	2,45	-0,03	0,145	0,22	No significativo

	Ocupación 9	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	3,99	3,99	0	0,107	0,084	No significativo
IMPORTANCIA	3,15	4,07	-0,92	0,132	0,95	No significativo
PENA	0,95	0,73	0,22	0,097	2,26	Significativo
TRISTEZA	0,77	0,63	0,14	0,088	1,56	No significativo
ESTRÉS	1,91	2,09	-0,18	0,126	1,47	No significativo
CANSANCIO	2,48	2,45	0,03	0,13	0,21	No significativo

	Ocupación 10	Resto	Diferencia	Error típ.	t	
FELICIDAD	4,04	3,98	0,06	0,121	0,46	No significativo
IMPORTANCIA	3,14	4,07	-0,93	0,15	0,76	No significativo
PENA	0,98	0,73	0,25	0,109	2,27	Significativo
TRISTEZA	0,81	0,63	0,18	0,1	1,84	No significativo
ESTRÉS	1,75	2,1	-0,35	0,142	2,49	Significativo
CANSANCIO	2,42	2,45	-0,03	0,148	0,2	No significativo